

LE
CONTRAT D'APPRENTISSAGE

et son

RÉGIME LÉGAL

THÈSE POUR LE DOCTORAT

(Sciences juridiques)

L'ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS

Sera soutenu le Mardi 26 Avril 1904, à 3 h. 1/2 du soir

PAR

JULES DASSONVILLE

Avocat

Lauréat de la Faculté libre de Droit de Lille

(1^{re}s Médailles de classement en 1899-1900, 1900-1901, 1901-1902.)

JURY D'EXAMEN :

Président : MM. Jules CABOUAT, Professeur.

Assesseurs $\left\{ \begin{array}{l} \text{DEGOIS, Professeur.} \\ \text{Edgar ALLIX, Agrégé.} \end{array} \right.$

LILLE

IMPRIMERIE & LIBRAIRIE CAMILLE ROBBE, ÉDITEUR

209, Rue Léon-Gambetta, 209

1904

LE
CONTRAT D'APPRENTISSAGE

et son

RÉGIME LÉGAL

THÈSE POUR LE DOCTORAT

(Sciences juridiques)

L'ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS

Sera soutenu le Mardi 26 Avril 1904, à 3 h. 1/2 du soir

PAR

JULES DASSONVILLE

Avocat

Lauréat de la Faculté libre de Droit de Lille

(Ires Médailles de classement en 1899-1900, 1900-1901 1901-1902.)

JURY D'EXAMEN :

Président : MM. Jules CABOUAT, Professeur.

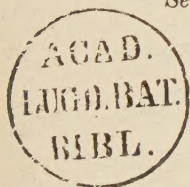
Assesseurs { DEGOIS, Professeur.
 { Edgar ALLIX, Agrégé.

LILLE

IMPRIMERIE & LIBRAIRIE CAMILLE ROBBE, ÉDITEUR

209, Rue Léon-Gambetta, 209

1904



UNIVERSITÉ DE CAEN. — FACULTÉ DE DROIT

Année scolaire 1903-1904

DOYEN :

M. EDMOND VILLEY (*. I. ☉), correspondant de l'Institut, membre du Conseil supérieur de l'Instruction publique.

PROFESSEURS :

MM. DANJON (I. ☉), assesseur du doyen, professeur de *Droit commercial*, chargé du cours de *Droit maritime*.

EDMOND VILLEY (*. I. ☉), professeur d'*Economie politique*, chargé du cours de *Droit constitutionnel comparé*.

LAISNÉ DES HAYES (☼. A. ☉), professeur de *Droit civil*.

GUILLOUARD (*. I. ☉. C. ✚, G. O. ✚, C. I. C. ✚, O. ✚. L. ✚), professeur de *Droit civil*.

LEBERT (I. ☉), ancien Ministre de la Justice, professeur de *Droit civil*, chargé du cours de *Législation financière*.

CABOUAT (I. ☉), professeur de *Droit international public et privé*, chargé du cours de *Législation industrielle*.

BIVILLE (A. ☉), professeur de *Procédure civile* et chargé d'un cours de *Droit administratif*.

DEBRAY (A. ☉), professeur de *Droit romain*, chargé des cours de *Pandectes* et d'*Histoire du Droit français*.

LE FUR, professeur de *Droit administratif* et chargé du cours d'*Eléments du Droit constitutionnel*.

ASTOUL, professeur de *Droit romain* et chargé du cours sur la *Coutume de Normandie*.

DEGOIS, professeur de *Droit criminel* et chargé du cours de *Droit civil approfondi et comparé*.

AGRÉGÉS :

MM. GÉNESTAL, chargé des cours d'*Histoire générale du Droit français* et d'*Histoire du Droit public français*.

ALLIX, chargé des cours d'*Economie politique* (doctorat) et d'*Histoire des doctrines économiques*.

SECRÉTAIRE :

M. GILLET, (I. ☉), secrétaire de l'Université de Caen.

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

MEIS ET AMICIS

BIBLIOGRAPHIE

- ANDRÉ & GUIBOURG. — Le Code ouvrier.
Annuaire de Législation étrangère, 1872 à 1903, 31 vol., passim.
- AUBRY & RAU. — T. IV et VI.
- AUDIGER. — La maison réglée, 1692.
- BABEAU. — Les artisans d'autrefois.
- BENECH. — Justices de paix, 2 vol.
- BERNEY. — Etude d'un avant-projet de loi sur la protection des apprentis dans le canton de Vaud. Lausanne, 1895.
- BIOCHE. — Diction. des juges de paix et de police : V^o apprentissage.
- BODEUX. — Etude sur le contrat de travail.
- BONZON. — La législation de l'enfance.
- BOST. — Encyclopédie des justices de paix : V^o apprentissage.
- Bulletin des décisions des juges de paix.
- Bulletin de la Société de protection des apprentis et des enfants employés dans les manufactures, années 1867 à 1903, 36 vol., passim.
- BRY. — Manuel de législation industrielle.
- BRY. — Histoire industrielle et économique de l'Angleterre.
- CELLIER (DU). — Histoire des classes laborieuses.
- CONSTANT. — Petit Code manuel de l'apprenti et du patron.
- Correspondant (Le) des justices de paix.
- DALLOZ. — Répertoire et suppléments : V^{is} ouvriers, industrie, apprentis, etc.
- DÉMOLOMBE. — Cours de Code civil, t. XVI et XXXI.
- DEPPING. — Règlements sur les arts et métiers.

- Diction. de procédure civile, commerciale, criminelle et administrative: V^{is} tribunaux de paix et conseils de prud'hommes.
- DUFOURMANTELLE. — Code manuel de Droit industriel.
- DUVAL-ARNOULD. — Apprentis et jeunes ouvriers. Paris, Pichon, 1888.
- DUVERGIER. — Collection des lois : 1688 à 1903, 103 vol.
- FAGNIEZ. — Etudes sur l'industrie et la classe industrielle aux XIII^e et XIV^e siècles.
- FÉRAUD-GIRAUD. — Législation française concernant les ouvriers.
- FOUQUÉ. — La crise de l'apprentissage.
- FRANKLIN. — Les corporations ouvrières.
- FUZIER-HERMAN. — V^o apprentissage.
- GAROT. — Traité de Droit pénal.
- GARSONNET. — Précis de procédure civile.
- GAUTIER (L.). — Histoire des corporations ouvrières.
- GUILBON. — Traité pratique de la compétence des juges de paix en matière contentieuse.
- HAYEM. — Histoire de l'apprentissage dans l'antiquité.
- HAYEM & PÉRIN. — Du contrat d'apprentissage : Commentaire de la loi du 22 février 1851. Paris, Marchal et Billard, 1869.
- HUBERT-VALLEROUX. — Le contrat de travail.
- HUBERT-VALLEROUX. — Nouveau dictionnaire d'économie politique.
- HUC. — Commentaire théorique et pratique du Code civil, t. VII et VIII.
- KOHLÝ. — Rapports sur l'application générale de la loi suisse sur la protection des apprentis et les examens professionnels. La Chaux de Fonds.
- LABORI. — Répertoire de Droit français : V^o apprentissage.
- LEVASSEUR. — Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France avant 1789, 2 vol.
- LESPINASSE. — Le livre des métiers d'Etienne Boileau.
- MARTIN. — La grande industrie sous le règne de Louis XIV.
- MARTIN-SAINT-LÉON. — Histoire des corporations d'arts et métiers.

Mémorial du commerce et de l'industrie, passim.

MILLION. — Le contrat d'apprentissage : Commentaire de la loi du 22 février 1851. Paris, Hennuyer, 1881.

MOLLOT. — Code de l'ouvrier.

MOMMSEN. — Histoire romaine.

MOMMSEN, MARQUARDT & KRUGER. — La vie privée des romains.

Moniteur universel : Journal officiel, années 1850, 1851, 1874 1892, 1898 et 1900.

Pandectes françaises : V^o apprentissage.

PIC. — Traité de Droit industriel.

PLANIOL. — Traité élémentaire de Droit civil, t. II.

ROUSIERS (P. DE). — Le « Trade-Unionisme » en Angleterre.

Recueil des anciennes lois françaises, par ISAMBERT, DECRUSY, JOURDAN, années 420 à 1789, 28 vol.

Revue pratique de Droit industriel.

RENDU. — Traité pratique de Droit industriel.

SOURDAT. — Traité de la responsabilité, t. II.

TALON. — Manuel prat. et commentaire de la loi du 19 mai 1874.

TOULLIER & DUVERGNIER. — T. IV et XI.

VAUDORÉ. — Bibliothèque de législation : V^{is} apprentis, apprentissage, enfants trouvés.

VILLEY. — La question des salaires, 3^e part., chap. IV.



Digitized by the Internet Archive
in 2026

INTRODUCTION

A notre époque d'industrie à outrance, de production inconsiderée, de machinisme à pleins bords, de vie artificielle pleine d'exigences matérielles et de besoins parfois factices, dans la classe ouvrière surtout; tout enfant d'ouvriers, à peine adolescent, sitôt l'âge légal du travail sonné....., treize ans à peine, aspire ou se voit poussé par sa famille à devenir lui-même salarié, à réclamer de l'employeur, dès le premier jour, une rémunération pécuniaire, si minime soit-elle, de son temps et de son concours. On veut avant tout aujourd'hui, gagner, se créer une ressource quotidienne; et l'on néglige d'apprendre un métier. Le fait se reproduit chaque jour sur tous les points du territoire : le nombre des manœuvres augmente, et la quantité des ouvriers habiles décroît.

On ne voit plus à notre époque assez d'apprentis, de débutants, qui viennent demander à l'expérience d'un ouvrier ou d'un patron de leur donner, en échange de leurs services, et par un enseignement progressif et complet, le moyen d'arriver à l'exercice fructueux d'une profession. Le contrat d'apprentissage a perdu

beaucoup de sa faveur sans rien perdre cependant de son utilité.

Les causes de la dégénérescence de cette institution résident pour partie dans le changement économique qui a été la caractéristique du XIX^e siècle : le développement de la grande industrie et la ruine de beaucoup de métiers pratiqués jusque là à domicile et en petits ateliers. Elles résident surtout dans la négligence, souvent inconsciente, mais parfois calculée, chez les parents, d'assurer la vie et l'avenir de leurs enfants en leur fournissant, au risque de sacrifices immédiats, une éducation professionnelle suffisante ; dans le désintéressement maladroit et aveugle de la plupart des patrons ou ouvriers pour tout ce qui concerne le recrutement rationnel des artisans dont la profession aura besoin à brève échéance ; et dans l'erreur d'une foule d'économistes, de moralistes et de législateurs qui, cherchant des remèdes aux souffrances, aux revendications et aux résistances de la classe ouvrière, ne se sont préoccupés que des travailleurs déjà formés, en laissant de côté l'enfant, le néophyte, le travailleur de demain, celui dont le cœur et l'esprit seraient cependant le plus aisément gagnés, parce qu'il ne possède pas, comme beaucoup des ouvriers contemporains, des préjugés irrémédiablement ancrés, des convictions bien arrêtées et une âme déjà ulcérée.

Malgré les vicissitudes regrettables de son sort, malgré la crise par laquelle il passe, le contrat d'ap-

prentissage ne semble pas devoir disparaître, parce qu'il constitue une nécessité économique et juridique de premier ordre. Sous des formes qui peuvent s'adapter aux nécessités de chaque profession et varier avec les besoins de chaque époque, il apparaît comme la porte d'entrée, comme le premier échelon de la vie industrielle et ouvrière. Il est l'initiation lente parfois, rapide plus souvent de nos jours, mais indispensable à tout artisan qui ne veut pas ou ne peut pas se résoudre à n'être que le simple auxiliaire d'une machine ; il est la véritable forme de toute éducation manuelle ou technique.

Il influe sur la carrière tout entière du travailleur, et est l'un des éléments principaux qui déterminent le taux de son salaire. Il est la source de toute prospérité industrielle et de tout accroissement de production dans un pays. Enfin, à cause de la réglementation légale qui en entrave l'exercice, il peut être regardé comme un préambule de ce « droit au travail » reconnu à présent dans tant de nations, mais toujours et nécessairement réglementé.

C'est ce contrat d'apprentissage ; c'est son régime établi, tant par la loi que par les conventions particulières, qui va faire l'objet de cette étude et sera examiné tel qu'il a été jadis organisé, tel qu'il fonctionne juridiquement aujourd'hui en France et à l'étranger, tel, enfin, qu'il serait souhaitable de le voir définitivement organiser.

PREMIÈRE PARTIE

HISTORIQUE DU RÉGIME LÉGAL DU CONTRAT
D'APPRENTISSAGE

§ I. — *L'apprentissage dans la haute antiquité
et en droit romain.*

Si lointaine que soit l'époque à laquelle on remonte dans l'antiquité et dans l'histoire des peuples, on y rencontre la nécessité d'une éducation professionnelle. Sous quelque latitude qu'il ait vécu, l'homme a depuis toujours éprouvé l'impérieux besoin de demander à son semblable une initiation qu'il se sentait lui faire défaut, pour l'acquisition des connaissances techniques manuelles et productrices indispensables à son entretien et à son existence.

Ce besoin et cette initiation se révèlent suivant une multitude de formes et d'aspects les plus variés. Suivant les temps, les lieux, les professions, on rencontre une organisation de l'apprentissage, tantôt familiale, tantôt servile, tantôt contractuelle. Chez certains peuples, le contrat d'initiation est resté soumis aux règles du droit

commun en vigueur ; chez d'autres, l'Etat s'est immiscé dans sa formation, en en réglementant les conditions, en instituant pour lui un régime légal. Mais, quoiqu'il en soit, partout nous retrouvons l'apprentissage dans son caractère d'universalité et d'absolue nécessité.

Chez les anciennes nations de l'Orient, par exemple, où de bonne heure l'industrie se développa, nous voyons l'éducation professionnelle du jeune travailleur marcher de pair avec son éducation physique, religieuse et morale ; on y trouve le groupement des artisans en corps ou collèges et l'hérédité professionnelle. L'apprentissage y est familial, c'est une transmission du père au fils des procédés et des secrets de fabrication : c'est dire qu'on ne peut y voir un contrat et que le législateur ne s'est pas soucié d'organiser pour lui un régime légal. Ce système a été dans la suite consacré par le Coran.

La situation des apprentis devait, dans tout l'Orient, être douce ; on sait que ces peuples ont toujours eu le respect de l'enfance, et l'on trouve une disposition du Livre de Mahomet qui recommande une grande douceur pour les orphelins et les mineurs abandonnés, probablement placés chez un maître sans enfant, par les soins de la corporation.

Toute autre et bien plus développée paraît avoir été chez les peuples de l'Inde l'institution de l'apprentissage. Les Codes de Manou et de Yaynavalkya (livre II, stances 184 et seq.) nous la présentent

comme ayant un double objet : d'une part, donner à l'enfant la connaissance complète d'un métier et l'entretien dans la maison de son maître; d'autre part, assurer à ce dernier un auxiliaire, un ouvrier à bon marché, qui, en rémunération de l'instruction reçue, lui devait un travail gratuit pour toute la durée du temps convenu, alors même que cet apprenti fut parvenu à la connaissance du métier avant l'expiration de son engagement.

Dans certaines castes, l'apprentissage familial reparaît avec l'hérédité des professions et le groupement en corps de métiers; mais il est impossible (1) de déterminer, même vaguement, ceux des métiers où l'enseignement revêtait cette forme et ceux où il prenait l'aspect d'un véritable contrat.

Les peuples d'origine grecque, qui tout d'abord, avaient méprisé le travail manuel, comme digne tout au plus des esclaves des ilotes et des captifs, le réhabilitèrent de bonne heure et soumirent l'éducation professionnelle à un véritable régime tantôt légal, tantôt coutumier.

Socrate proteste contre l'hérédité professionnelle, mais prêche l'obligation, pour tous les citoyens, d'apprendre à leurs descendants un métier où ils resteront fixés. Platon, dans sa « République » et surtout dans

(1) DUBOIS. *Mœurs et institutions des peuples de l'Inde*. — LASSEN. *Archéologie indienne*.

le *Traité des Lois*, préconise la mise en apprentissage, familiale ou contractuelle, dès la prime jeunesse ; la spécialisation du néophyte et du maître ; l'enseignement donné par ce dernier lui-même et non par un délégué ; la nécessité d'un nouveau stage de perfectionnement pour l'homme fait qui veut changer de métier. Aussi n'est-il pas étonnant que l'apprentissage ait été, en Grèce, la porte d'entrée de toute profession. — Et n'est-ce point une preuve de son impérieuse nécessité que cette disposition curieuse de la législation athénienne, suivant laquelle tout chef de famille était déchu du droit de demander, dans sa vieillesse, des aliments à ses enfants, s'il ne leur avait pas fait apprendre quelque métier manuel dans leur jeunesse.

Le droit romain ne présente aucune disposition précise et directe sur notre contrat. Mais, de l'ensemble de son histoire, comme de certains textes du Digeste, de Paul, d'Ulpien et du Code Théodosien, on peut dire que l'apprentissage a, avec des vicissitudes diverses, il est vrai, existé de tout temps à Rome et que, juridiquement, il constituait une des formes de la *locatio operarum*, du louage de services. C'est, du moins, ce qui semble résulter de la loi 13, § 4, au Digeste, *locat. cond.*, qui donne l'action de louage *ex locato* au père d'un apprenti à qui son maître a infligé une correction immodérée. Un véritable régime légal de l'apprentissage a dû, à Rome, se substituer à l'initiation professionnelle familiale, dès la répartition, par Numa, suivant

les uns, par Servius Tullius, suivant les autres, des métiers et professions en collèges ou corporations.

Le collège d'artisans comprenait, sans aucun doute, à côté des travailleurs formés, une catégorie de travailleurs à former, une classe d'apprentis que les textes romains dénomment *discipuli in disciplina*; la condition de ces derniers, leurs rapports avec les maîtres du métier, *les praeceptores magistri*, ne font l'objet d'aucun texte législatif, hormis celui qui reconnaît au maître un droit de correction sur l'enfant. C'est que l'État se bornait à réglementer les rapports extérieurs des collèges, et s'en rapportait aux statuts particuliers de chaque corporation pour tout ce qui concernait son organisation intérieure et notamment l'institution d'une éducation professionnelle. Mais d'après ce que l'on sait de la rigueur de la condition des maîtres et des artisans, on peut juger ce que devait être celle des enfants placés *in disciplina*.

Du reste, le mépris des Romains pour tout ce qui n'était pas le métier militaire et particulièrement pour les travaux manuels, les poussa très longtemps à réserver presque exclusivement ceux-ci à leurs esclaves. Or, le travail servil, s'il a besoin, comme le travail de l'homme libre, d'une initiation, ne peut, en aucune façon, faire l'objet d'un contrat d'apprentissage. Pouvait-on regarder comme un contrat l'ordre qu'un maître donnait à son intendant ou à un de ses esclaves, d'apprendre tel ou tel art manuel à de nouveaux

esclaves qu'il venait d'acheter dans ce but ? Il y avait là, dans les idées du temps, une opération analogue au dressage d'un animal ou bien encore l'utilisation et la préparation d'un instrument de production.

D'autre part, la loi ne pouvait établir un régime légal pour une opération qui n'était alors qu'un exercice modéré du droit de propriété. Cette idée ressort bien de la loi 5, § 3, au Digeste, livre IX, titre II, laquelle refuse l'action *ex locato* née du contrat d'apprentissage, pour ne donner que l'action délictuelle de la loi Aquilia au maître dont l'esclave a été, au cours d'une correction, tué ou blessé par le préposé à son éducation professionnelle.

Revenant ainsi à l'enfant libre, le seul à qui l'on puisse donner la qualité juridique d'apprenti, nous voyons qu'il pouvait être engagé par ses parents, soit dans un métier libre, soit dans un collège d'artisans, soit, plus tard, au bas empire, dans les grandes manufactures. Dans les métiers libres (et on sait qu'ils devinrent, avec le cours des temps, de plus en plus rares), notre contrat semble, jusqu'au III^e siècle après J.-C., être resté soumis au droit commun et à la liberté des conventions des parties, avec tendance à suivre les règles du « louage de services ». Vers le III^e siècle, et surtout dans la partie orientale de l'empire, il prend un aspect spécial se rapprochant de sa forme moderne : Les parents passaient avec le maître un contrat par lequel ils lui abandonnaient, pour un temps déterminé,

la personne, le temps et le travail de leur enfant ; ils s'engageaient, de plus, à fournir tout ce qui lui était nécessaire pour sa nourriture, son entretien et son logement chez le patron, lequel, en échange, promettait d'enseigner au néophyte la pratique de la profession. Un texte du Code théodosien (Majorien, nov. 1) laisse supposer que cet engagement avait lieu dès la prime jeunesse de l'enfant.

Dans les collèges d'artisans, l'apprentissage a dû rester soumis, au moins jusqu'au règne d'Alexandre Sévère, aux seuls statuts corporatifs. Mais déjà dès l'empire, la condition de *collegiatus* était devenue héréditaire dans de nombreuses corporations, et dans le bas empire ce lien devint universel et aussi inévitable qu'il ne l'était dans les industries de l'alimentation constituées en grandes manufactures.

A cette époque, la situation de l'apprenti romain devient terrible et comparable à celle des esclaves, dont il partage, du reste, les travaux. Les autorités chargées de la police du travail arrachent l'enfant à sa mère sitôt qu'il est en état de se passer d'elle, et le transportent à l'atelier, à la manufacture, où bien souvent encore, afin de prévenir une évasion, on lui imprime sur le bras une marque au fer rouge. C'est l'apprentissage obligatoire, imposé comme une servitude d'état, à laquelle l'enfant n'échappera qu'en abandonnant ses biens à la corporation ou à la manufacture, et en lui fournissant un remplaçant libre ou esclave. A certaines époques,

toutefois, l'engagement dans l'armée ou dans l'ordre des Curiales, l'entrée dans les ordres religieux païens ou chrétiens, suivis de l'abandon de tous biens au corps de métier, ont été pour le *collegiatus* un moyen d'esquiver l'hérédité des professions et la condamnation à l'éducation professionnelle.

Les autorités constituées dans le collège d'artisans avaient un certain devoir de protection et de surveillance envers les apprentis. C'est ainsi que, par exemple, ils assuraient la tutelle des orphelins de la profession, ou encore qu'ils dénonçaient aux prêteurs et aux magistrats chargés de la police les abus de correction sur la personne des enfants.

Par réciprocité, le collège, outre ses droits disciplinaires et ses prérogatives multiples en matière d'instruction manuelle, succédait à tous les biens de ses apprentis qui mouraient sans laisser de parents au degré successible.

§ II. — *L'apprentissage dans l'ancien droit français.*

Les vices de ce régime légal de l'apprentissage en droit romain apparaissent avec trop d'évidence pour qu'il soit nécessaire de les relever davantage; ils tiennent à l'organisation générale du travail, considérée à Rome comme une institution d'état et un service administratif, fort défectueux, du reste. Aussi n'y a-t-il pas lieu de s'étonner des réformes qui, dès le IV^e siècle,

apparaissent dans un pays devenu cependant romain par la législation et les mœurs : la Gaule ; et qui amenèrent l'éclosion, au XIII^e siècle, d'une importante législation coutumière de l'apprentissage. Celle-ci, déjà remarquable alors, reçut, jusqu'en 1789, une foule de modifications, d'additions, de perfectionnements et de retouches dont l'étude successive doit maintenant être présentée.

En laissant de côté le travail servil et le travail monastique, pour lesquels il n'y a pas de régime légal ni de contrat d'apprentissage, parce que l'initiation y est le résultat non d'une convention au moins tacite, mais d'un ordre donné par un maître ou un supérieur et d'une obéissance absolue du néophyte ; en laissant de côté, disons-nous, ces deux grandes manifestations de la production industrielle au IV^e et jusqu'au XIII^e siècle, on voit l'apprentissage revêtir un caractère et un aspect nouveau au fur et à mesure que s'organisaient les premiers groupements de métiers, d'abord servils, puis bientôt libres. Le premier souci des artisans réunis en corporation était d'établir autour d'eux une clôture qu'il était impossible de franchir autrement que par la voie étroite d'une éducation professionnelle strictement réglementée et indispensable pour donner accès à l'exercice de la profession : en termes juridiques, ils constituaient un régime légal pour le contrat d'apprentissage. Animée d'un tel esprit d'égoïsme et rédigée exclusivement par les maîtres

titulaires, en somme, d'un monopole de fait dans chaque corps, cette réglementation cherchait, avant tout, à assurer, pour l'avenir, le monopole des métiers ; à créer le moins de concurrents possible, afin d'éviter une diminution de bénéfices ; et à ne livrer les procédés de fabrication qu'à un très petit groupe de futurs artisans ; la protection et l'éducation de l'enfant n'apparaissant qu'au second plan et comme un moyen d'arriver à la conservation du bon renom de la fabrication française.

Une première constatation de cette étroitesse de vue apparaît dans la limitation ordinaire du nombre d'apprentis que chaque maître, quelque capable ou quelque peu capable qu'il fut, avait le droit d'attacher à son service. Le livre des Métiers d'Etienne Boileau, rédigé en 1260, sorte de code des statuts des 101 principales corporations de l'époque, n'en cite qu'une quarantaine (les Haubergiers, les Imagiers, les Barilliers, par exemple), où l'on en puisse prendre un nombre indéterminé. En principe, un patron n'avait droit qu'à un seul apprenti ; certains corps, comme celui des *Ouvriers en draps de soie*, en autorisaient deux à la fois. D'autres, moins nombreux, comme les fileresses de soie, en permettaient trois. Mais le principe restait la limitation absolue du nombre ; Louis XI le consacra dans plusieurs ordonnances, et Henri III l'étendit, au moins théoriquement, à toute la France, par l'édit du mois de décembre 1581, qui assujettissait au régime corporatif toutes les dernières provinces restées jusque-

là en dehors du mouvement. Aux XVI^e et XVII^e siècles, il reçoit une aggravation de la part de certaines corporations qui, lorsqu'il y avait danger d'encombrement, se réservaient de restreindre temporairement le nombre des admissions à l'initiation du métier. Le XVIII^e siècle ne réussit point non plus à le faire abroger malgré les violentes attaques que lui portèrent des économistes distingués, comme Cliquot de Bler-vache en 1755, Fiquet de Villeneuve en 1766, Mercier de la Rivière en 1767 et Diderot en réclamant pour tous et pour toutes les professions un accès libre, réglé seulement par les besoins de la consommation. Bien au contraire, certains corps, comme celui des Orfèvres qui, au temps de Saint-Louis, prenaient la quantité d'apprentis qui leur plaisait, n'en ont plus droit qu'à deux en 1378 et à un au XVI^e siècle. Cette limitation dans le nombre, momentanément supprimée par l'édit du 12 Mars 1776, qui, sur l'inspiration de Turgot, abolissait le régime corporatif, entra en vigueur dès le mois d'août de la même année, parfois plus stricte qu'auparavant ; et ce n'est qu'à la veille de la Révolution, sous la pression des vœux du Tiers aux Etats-Généraux, qu'elle reçut son arrêt de mort d'une loi des 2 et 17 mars 1791 (1), dont l'article 3 était ainsi conçu : « A compter du premier avril prochain, il sera libre à tout citoyen d'exercer telle profession ou

(1) DUVERGIER. *Collection des Lois*, t. II, p. 230 et seq.

métier qu'il jugera bon, après s'être pourvu d'une patente et en avoir acquitté le prix. »

Malgré sa généralité et sa persistance, la règle de limitation du nombre a, dès l'origine, souffert certaines exceptions. C'est ainsi que d'ordinaire, il était permis de prendre un nouvel apprenti, lorsque le premier entré commençait la dernière année de son engagement : ceci afin que le maître eût le loisir de dégrossir son nouvel élève, avant le départ de l'ancien.

Parfois, une tolérance analogue existait dès que le premier apprenti avait achevé la première partie de son stage. D'autres corporations permettaient l'acceptation d'un second apprenti par les maîtres dont la femme, le fils ou le premier valet avaient été reconnus capables d'enseigner utilement la profession. C'est ainsi encore que les fils du maître et parfois les frères, les neveux et les beaux-fils du maître, par une mesure de faveur pour l'hérédité professionnelle, échappaient à toute limitation de nombre ; toutefois, la présence de ces « *apprentis privés* », empêchait le père d'engager un enfant étranger pour l'instruire concurremment avec eux. Le XVIII^e siècle vit s'établir, au sein de quelques métiers, une faveur analogue pour les fils des Compagnons.

Exception encore à la limitation de nombre que cette mesure charitable qui permettait de recueillir en nombre indéterminé, pour leur enseigner une profession, les orphelins recueillis dans certains hôpitaux

comme « La Trinité », « N.-D. de la Miséricorde ». Exceptions encore que ces autorisations (peu goûtées, du reste, par les artisans et suivies de peu de résultats) données par la royauté à la suite d'une grande mortalité comme en 1307, 1322, etc., de prendre temporairement un nombre illimité d'élèves. Exception, enfin, pour la grande industrie qui, apparue au XVII^e siècle, échappait à la réglementation corporative, ainsi que pour les ateliers ruraux de l'époque où l'éducation n'était que familiale.

L'étroitesse d'esprit de la réglementation corporative ressort avec plus d'évidence encore des mesures draconiennes portées sur la durée du temps d'apprentissage. Théoriquement, le stage d'instruction professionnelle devrait être exclusivement proportionné à la plus ou moins grande difficulté du métier, et à la valeur des services que l'enfant peut rendre à son maître en échange de l'éducation qu'il en reçoit. On concevrait, à la rigueur, une fixation légale ou une stipulation d'une durée minimum de l'engagement pour les professions où, la matière première étant coûteuse et le travail délicat, l'inexpérience de l'enfant dure longtemps et peut, par ses erreurs, porter préjudice au patron. Il n'est alors que juste, pour ce dernier, de trouver une compensation dans le travail prolongé de son élève, productif dans ses dernières années seules ou dans une somme d'argent qui en tiendra lieu. Mais telle n'a pas été la conception de l'ancien Droit : la durée de l'épreuve a

été laissée sans contrôle à l'appréciation des statuts corporatifs, et ceux-ci se sont inspirés non de la difficulté de la profession, mais de l'utilité retirée par les maîtres du travail gratuit du débutant pendant une durée toujours supérieure au temps nécessaire à sa simple éducation. Ces statuts, qu'ils aient été rédigés au XIII^e ou au XVIII^e siècle, déterminent tous un nombre d'années minimum auquel les parties contractantes ne peuvent déroger lorsqu'il y a mise en apprentissage ; et ce nombre est toujours considérable, sans rapport aucun avec l'acquisition de la pratique du métier : D'ordinaire fixé à six années, il s'étendait, par exemple, à sept ans pour les tisserands de langes, à huit ans pour les laceurs de fil et de soie, à dix ans pour les orfèvres et les tréfiliers d'archal (deux professions dont l'une était aussi simple que l'autre difficile), et à douze ans chez les patenôtriers de corail ; chose curieuse les patenôtriers d'os et de cor n'exigeaient que 8 ans, ceux d'ambre et de gest 10 ans. Inversement il se trouvait réduit à trois années et même deux dans de plus rares corps de métiers, tels que les tapissiers notrez, les merciers et les fripiers.

Une si longue épreuve pouvait rebuter bien des fermes volontés, entraver le recrutement de bien des professions ; aussi, les statuts, toujours conservateurs des droits des maîtres, offraient-ils aux apprentis un moyen d'en abrégier la durée, en leur laissant payer, lors de l'engagement, outre le droit d'entrée toujours exigé dans notre ancien droit, et d'une valeur variant,

suivant les époques et les métiers, de quelques sols à 3 ou 4 écus, une certaine somme d'argent représentative du profit qu'aurait tiré le maître des années de travail gratuit de l'enfant. D'après ce qui ressort de « l'établissement des métiers », d'Etienne Boileau, une année d'apprentissage pouvait, d'ordinaire, être remplacée par 20 sous (valeur 25 francs) au XIII^e siècle, et par 30 sous, au XVIII^e siècle.

Pour reprendre l'exemple des ouvriers en draps de soie, la durée normale de leur apprentissage, qui était de dix ans, était ramenable à huit ou six ans, suivant qu'on payait 2 livres ou 4 livres. Cette somme, fixée par les statuts, n'était, du reste, qu'un minimum, comme l'était aussi le nombre d'années exigé pour le stage professionnel ; et il n'est pas un statut corporatif qui ne déclare que le maître peut stipuler de l'apprenti ou de ses parents, s'il sait réussir dans ses prétentions, un temps d'apprentissage plus long ou bien une somme, à titre de rachat, plus forte que les chiffres coutumiers. On était loin de l'article 19 de notre loi contemporaine sur le contrat d'apprentissage, qui permet de résoudre ou de réduire, pour cause de lésion, un engagement de l'enfant pour un temps supérieur à la durée locale normale de l'éducation.

Outre ce premier moyen employé pour abréger la durée de l'apprentissage, restée toujours exagérée, bien que légèrement réduite d'une façon progressive jusqu'en 1789 ; dès la fin du XIV^e siècle il y a tendance, en effet,

à rester dans les termes de trois à cinq ou six années ; les stages de deux ans, comme, par exemple, chez les savetiers depuis 1595, ou ceux de sept, huit ou dix ans, comme chez les tonneliers, les orfèvres et les bermetiers, n'étant plus que d'importantes exceptions..... Outre ce premier moyen, disons-nous, on trouve un nombre toujours croissant de corporations qui admettaient, plus ou moins largement, qu'un apprenti hâtivement devenu et reconnu apte à l'exercice du métier par un travail d'élite, rachetât à son maître son propre temps et sa personne, en lui payant une indemnité équivalente aux frais que les premières années de son éducation avait occasionnés. Ce qui n'était d'ordinaire qu'une mesure de faveur devint un droit, dès le XIV^e siècle, chez les orfèvres : là, un apprenti pouvait, dès qu'il justifiait être en état de gagner, outre ses nourritures, un salaire annuel de 100 sols, rompre son engagement pour commencer ses années obligatoires de compagnonnage.

Dans ces deux cas de rachat, s'opérant l'un préalablement, l'autre après coup, le maître était, jusqu'à la fin du terme primitivement convenu ou fixé statutairement, privé du droit de prendre un nouvel apprenti ; il y a là un nouveau trait du caractère mesquin du régime corporatif : un patron se révèle plus habile et plus consciencieux, puisque son élève a appris le métier en peu de temps ; et le voilà dès lors condamné à se passer des services d'un aide utile pour toute une période parfois longue.

Plus large que le rachat était la faveur faite aux fils des maîtres d'échapper à toute fixation de durée pour leur éducation professionnelle, tout comme ils échappaient à la réglementation du nombre. Les statuts ne les dispensaient aucunement (sauf pour trois ou quatre corps de métiers, tel celui des cuisiniers) de l'apprentissage, en tant que nécessité pratique et économique, la preuve en est qu'ils les assujettissaient à l'examen de sortie, et plus tard au chef-d'œuvre, tout comme les fils d'étrangers ; mais ils présumaient que ces enfants initiés dès le berceau à la profession paternelle, seraient instruits plus rapidement que les autres. Du reste, et c'est là peut-être la véritable raison de leur situation privilégiée, le monopole et les bénéfices avaient moins de sujets de crainte de la part de ces fils de maîtres que des étrangers : apprentis et compagnons.

Ces derniers avaient bien conscience de la condition inférieure que leur créait ce monopole. Ils luttèrent longtemps contre lui, et bien des fois la royauté se mit de la partie. C'est, par exemple, Philippe le Bel, dont une ordonnance du 7 juillet 1307, malheureusement non suivie d'effet, proclame la liberté d'avoir plusieurs apprentis à la fois, et remet aux parties le soin de fixer le prix et la durée de l'engagement. C'est en février 1350, Jean le Bon qui, s'occupant du relèvement général du commerce, permet itérativement « à toutes manières » de métiers, laboureurs et artisans, d'avoir autant » d'apprentis qu'ils voudront, à temps convenable et à

« prix raisonnable ». Mesure libérale, certes, qui ouvrait à tout travailleur de bonne volonté, l'arche sacro-sainte, à l'abri de laquelle le façonnier établi cachait son monopole ; qui sapait par sa base la forme corporative, la nécessité légale de l'apprentissage, pour le rétablir sous une forme nouvelle, fondée sur sa nécessité économique et sur l'idée d'initiative et de protection due à l'enfance ; mais œuvre de circonstance suite de la peste de Florence de 1348, et dont l'exécution fut absolument nulle dans le royaume.

C'est encore, en 1776, Louis XVI, dont le ministère Turgot, par le fameux édit du 12 mars, va essayer de briser le vieux régime légal et égoïste d'éducation professionnelle, en ouvrant à tous l'accès des métiers et en supprimant les corporations et les jurandes.

Mais, depuis 1350, le vieux système corporatif n'avait fait que s'implanter plus profondément en France, grâce aux traditions, à la toute puissance des artisans établis, à la protection royale des Charles VI (1), des Louis XI (2), des Charles VIII (3) et des Henri III (4), monarques conservateurs des vieux privilèges professionnels ; grâce encore aux règlements sévères de ministres non moins rétrogrades,

(1) Ordonnance de février 1415. ISAMBERT, p. 421, t. VIII.

(2) Ordonnances multiples de Louis XI, rendues de 1461 à 1471. Cfr. LEVASSEUR, op. cit., p. 220.

(3) Ordonnance de décembre 1581.

(4) *Recueil des anciennes Loix*, t. 24. ISAMBERT.

tels que Colbert, Louvois, Fleury, Choiseul. Aussi Turgot dût-il recourir au solennel lit de justice, pour forcer le parlement à enregistrer cet édit, en vertu duquel : « Il était libre à toute personne, de quelque » qualité et condition qu'elle soit, même aux étrangers, » d'exercer dans tout le royaume, telle espèce de commerce et telle profession d'arts et métiers que bon leur » semblera, même d'en réunir plusieurs », tous privilégiés, statuts et règlements corporatifs étant abrogés.

Cet édit se gardait bien de vouloir supprimer l'éducation professionnelle en en abolissant une forme mauvaise et surannée; quelques-uns de ses considérants sont formels à cet égard. « Ceux, dit-il, qui emploient » dans un commerce leurs capitaux ont le plus grand » intérêt à ne confier leurs matières qu'à de bons » ouvriers (donc ayant fait un sérieux apprentissage); » et eux-mêmes, d'autre part, ne mettraient point leur » fortune dans un commerce qu'ils ne connaîtraient » pas assez (faute d'une instruction suffisante), pour » être en état de choisir de bons ouvriers et de surveiller leur travail ».

Et cependant, cette libérale innovation déclencha un tel orage de la part des anciens titulaires des monopoles corporatifs, caste puissante avec laquelle la royauté savait devoir compter, que, dès le 28 avril 1776, les communautés étaient reconstituées (sauf dans quelques métiers déclarés libres pour lesquels l'instruction des enfants restait à la merci des conven-

tions) à Paris, et les années suivantes en provinces, ramenant avec elle comme premier échelon de l'accès au travail, l'antique et malheureuse forme de l'apprentissage corporatif. Si bien qu'on retrouve ses deux principaux caractères : limitation de nombre et fixation d'une durée minimum, sauf faculté de rachat, tant après l'édit de 1776, qu'après le règlement général, publié en 1782 par le Gouvernement, sur la discipline intérieure des communautés, sorte de code des métiers, resté en vigueur jusqu'à la loi des 2 et 17 mars 1791, depuis laquelle la liberté du travail et de l'instruction professionnelle n'a cessé d'être reconnue et assurée.

Cette organisation corporative, si soigneusement fermée, semble bien avoir regardé l'apprenti comme un de ses membres, quand elle l'avait admis dans son sein. L'entrée en apprentissage en effet, n'y était pas seulement comme dans les rares professions libres (telles celles qui s'étaient établies à Paris, au faubourg Saint-Antoine et dans certains enclos), un moyen d'acquérir l'aptitude nécessaire à leur exercice ; elle y constituait un premier privilège corporatif qui donnait un droit éventuel à tous les autres, tels que les droits à l'entrée en compagnonnage, le droit à la maîtrise, etc, etc. De plus, les débutants, par cela même qu'ils n'étaient reçus qu'en nombre limité, se trouvaient participer au monopole de la corporation et à ses privilèges. Le paiement enfin des droits d'entrée que

tout apprenti, à l'exception des orphelins reçus par charité, devait verser à son maître et à la corporation avant de mettre la main au métier, ne constituait-il pas une sorte de droit acquis à la qualité de membre de la communauté ? C'était en considération de ce droit à acquérir que les apprentis et leurs représentants se résignaient à verser, soit en argent, soit en denrées, des sommes modestes au début, mais s'accroissant sans cesse au cours des siècles, grâce à la rapacité des maîtres et aux continuels besoins d'argent des corporations.

A ces sommes, s'adjoignirent dès les XV^e et XVI^e siècles, de nouveaux droits à acquitter au roi, à la commune, aux jurés du collège, aux anciens maîtres, aux compagnons sous forme de « bienvenues », de banquets « de droits de gants », « de past et d'abuvrement » ; et même aux confréries, ce qui constituait pour ces dernières un bénéfice variant de 3 sous à 2 livres au XV^e siècle, de 25 sous à 3 livres au XVI^e et de 30 sous à 45 livres au XVIII^e.

De honteuses spéculations accompagnèrent souvent la perception de ces droits d'entrée, parfois payables par annuités et termes, mais ordinairement réclamés au moment de la passation du brevet d'apprentissage ; et en même temps que celui-ci, dont le prix lui-même exigé de tout débutant, s'il n'était fils de maître, variait de 15 livres chez les cordiers, par exemple, à 300 livres chez les drapiers, en suivant toute une gra-

dation intermédiaire suivant les professions. Les grainiers, pour ne citer que ce corps, délivraient à quiconque leur payait une somme double du droit réglementaire d'entrée, la faculté de s'établir sans avoir accompli le moindre stage d'initiation. Dans un autre ordre d'idées, c'était chose courante au XVIII^e siècle, de voir les ouvriers compagnons, organisés en associations, exiger des apprentis, un droit en argent, quelquefois supérieur à 60 livres, indépendamment des autres taxes qu'ils acquittaient déjà, et ne les admettre à leur table, que moyennant une somme de 9 livres.

Si, malgré l'énormité de ces exigences et le défaut de protection royale en cette matière (on ne peut, en effet, regarder comme des règlements sérieux, l'ordonnance de novembre 1577, par laquelle Henri III réduisait de moitié le prix à exiger des débutants lors de leur engagement; ni d'autres du même genre telles que celles de 1581, 1597 et 1676, qui cherchèrent à en abaisser le quantum, mais qui ne reçurent tout au plus qu'un embryon d'exécution).... si malgré les difficultés d'admission, les parents cherchaient toujours à faire pénétrer leurs enfants dans la citadelle du travail corporatif, par la porte de l'apprentissage; c'est qu'ils avaient la certitude de leur assurer un rang dans la corporation. Ce rang, certes, n'était définitif que pour les fils de maître; quant aux étrangers, le lien qui les rattachait au métier était fragile et le droit qu'il leur

conférait, éventuel, soumis à cette condition : qu'ils achèveraient leur temps d'instruction et se montreraient, soit par un examen, soit par la confection d'un chef-d'œuvre, capables de passer aux années de compagnonnage, réglementairement exigées, dès le XV^e siècle, de tous les aspirants à la maîtrise, s'ils n'étaient fils de maître, puis à la maîtrise elle-même.

Ce privilège corporatif, ainsi possédé, pour le moins en germe, par l'apprenti, n'a eu malheureusement, durant une grande partie de notre ancien Droit, que des effets restreints, relatifs et locaux. En principe, un artisan ne pouvait tirer parti de son stage d'initiation, c'est-à-dire s'embaucher comme compagnon ou tenir boutique, qu'à la condition de s'établir dans la ville où il avait fait son apprentissage, ou bien dans une ville qui avait avec celle-ci un traité spécial. S'il venait à la quitter pour exercer dans une autre, son brevet perdait sa valeur et il se voyait obligé, à peine d'être exclu de la corporation et de la cité, d'y recommencer son éducation suivant des procédés, bien peu différents d'ordinaire de ceux qu'on lui avait enseignés dans sa ville d'origine. Cette coutume étrange était au fond une manifestation de l'esprit de monopole « quand même » qui était la base du système corporatif, et une conséquence de l'extrême morcellement du sol français, où chaque cité était la rivale industrielle et politique des cités voisines ; mais à mesure que la France s'unifiait, elle devenait un danger très réel pour la

production et la fabrication nationales. Aussi vit-on, dès les XV^e et XVI^e siècles, la royauté s'efforcer à supprimer cette territorialité des effets du brevet d'apprentissage et à lui attacher, pour le pays entier, des droits uniformes, quelle que fût la ville où le débutant l'eut passé. Mais les rois luttèrent contre un vieux privilège dont maîtres et artisans, entente bien rare, se montraient plus jaloux les uns que les autres; et ils eurent le tort de ne point l'attaquer de front en décrétant son abolition absolue dans le royaume.

C'est par voie d'ordonnances spéciales : telle celle de janvier 1408 rendue par Charles VI pour la ville de Rouen, ou encore celle de Louis XI en octobre 1469 pour Orléans, qu'ils procédèrent; aussi la lutte fut-elle vaine et les ordonnances restèrent lettre morte.

En 1581 nouvel assaut contre « la territorialité » : Henry III dans une ordonnance du mois de décembre (1), réaffirmée du reste par son successeur en avril 1597, décrète que tout artisan qui aura fait son apprentissage et reçu la maîtrise dans le chef-lieu d'un baillage ou d'une sénéchaussée, pourra jouir de tous les droits qui y sont attachés dans tout le ressort de la circonscription, et aura la faculté de se faire agréer sans droits ni épreuves dans les corporations du métier semblable organisées dans les villes voisines. Paris

(1) FONTANON. Ordonnances, t. I, p. 1031.

seul avec ses faubourgs échappe à la réforme, en ce sens qu'il a le droit d'exclure les artisans qui ont fait leur apprentissage en province, mais il en profite en ce que l'instruction professionnelle reçue dans un atelier parisien donne à son bénéficiaire le droit de s'établir dans tout le pays.

Ces dispositions libérales ne reçurent guère plus d'exécution que toutes les précédentes ordonnances ; si bien qu'en 1755 une ordonnance, moins large peut-être que celle de 1581 mais libérale néanmoins, spécifie que tous les sujets qui justifieront d'un apprentissage et d'un compagnonnage chez des maîtres habitant une ville jurée du royaume (c'est à dire une ville où les métiers se trouvaient érigés en communautés d'arts et métiers) seront admis aux avantages attachés à leur éducation professionnelle dans toutes les villes de France, à l'exception de Paris, Lille, Lyon et Rouen. On pouvait enfin espérer que cette mesure créerait un lien entre les corporations et rendrait au contrat d'apprentissage une partie de ses véritables effets ; mais la résistance des communautés paralysa le bon vouloir royal et réussit une fois de plus à empêcher l'exécution de l'ordonnance : pour n'en donner qu'une preuve de 1755 à 1766 il s'érige à Châlons-sur-Saône une dizaine de corps de métiers, et tous consacrent le principe de la territorialité dans les effets du brevet. Si bien qu'il faut attendre les édits du 28 août 1776 et des années suivantes, sur la réforme et sur la reconstitution des

corps de métier, pour voir enterrer définitivement cette règle surannée (1).

* * *

On aura parfaitement déterminé en deux mots le caractère du régime légal de l'apprentissage dans l'ancienne France, en disant qu'il y était une sorte de servitude temporaire, née des idées de monopole en matière de droit au travail, imaginée pour le plus grand profit des maîtres et du renom de la fabrication nationale ou locale, et imposée à tout candidat au travail corporatif comme un premier stage d'initiation légale, comme un noviciat. Mais, ce faisant, on ne se sera encore fait aucune idée des rapports juridiques que créait ce contrat entre les personnes qui le passaient, ni de la façon dont il se formait, s'éteignait ou se résolvait, pas plus que des conditions qui étaient requises pour sa validité, ou des règles spéciales qui visaient son contrôle, sa surveillance et les procès auxquels il donnait lieu.

Du IV^e siècle jusqu'au XIII^e, la forme verbale a, sans aucun doute, été presque exclusivement usitée pour la passation du contrat d'apprentissage, comme elle l'était pour les autres conventions créatrices d'obligations, d'un usage courant. L'ignorance commune de l'époque était plus particulièrement grossière chez les

(1) ISAMBERT. *Recueil des anciennes Loix françaises*, t. XXII, p. 387.

artisans, et un acte notarié eut coûté bien cher. Les seules corporations qui exigeaient un écrit, dès ces temps reculés, sont celles des cuisiniers et des fileresses ; mais l'absence d'écriture ne présentait pas un grand inconvénient parce que notre contrat n'était pas abandonné à la pleine liberté des conventions ; les points essentiels de l'engagement réciproque étant déterminés *ne varietur* par le régime légal des statuts coutumiers de la profession, les détails seuls faisaient l'objet d'une entente entre les parties.

Du reste, dès le XIII^e siècle, en vue d'assurer la conservation des conditions stipulées et afin d'éviter des contestations sur leur portée, il y eut obligation pour les contractants de se rendre (1), en présence des gardes du métier et de deux maîtres, quelquefois même de deux valets et là de « recorder » c'est-à-dire de répéter de vive voix, article par article, les conventions qu'ils avaient arrêtées verbalement entre eux. Les gardes-jurés jouaient dans cette circonstance, non seulement le rôle, qui sera bientôt déterminé, de protecteurs des droits de la corporation et de ceux de l'enfance, mais celui aussi de témoins : les déclarations des parties étaient recueillies par écrit devant eux, sous forme de contrat et déposées aux archives de la communauté, où les intéressés pouvaient en prendre

(1) LESPINASSE. *Livre des Métiers d'Estienne Boileau*. Titre XXXVII, art. IV, p. 72.

connaissance. Il y avait lieu au même dépôt pour les rares brevets d'apprentissage rédigés sous seing privé ou en forme authentique, que celle-ci eut été donnée par un notaire ou par le sceau du Chatelet. Et c'était à l'occasion de cette sorte d'enregistrement, dont la date était d'ailleurs fixée par presque tous les statuts, que se percevaient les droits de brevet et d'entrée d'apprentissage.

Au fur et à mesure cependant que l'instruction élémentaire se développait, le nombre des conventions écrites se multipliait en matière d'engagement professionnel ; et au XV^e siècle le brevet est la règle : souvent même il est rédigé par devant notaire, et quelquefois en langue latine. La forme verbale est alors délaissée de plus en plus et même parfois interdite. C'est ainsi qu'un édit de 1543 enregistré le 23 octobre (1) et applicable aux orfèvres de toutes les villes jurées du royaume, ordonne à ces derniers lorsqu'ils prendront apprentis « iceux de faire obliger par devant notaires » ou tabellions... et de mettre es mains des jurez » du mestier, dedans trois jours après le jour qu'elles » seront passées, les lettres de ladite obligation pour » être enregistrées par lesdits jurez » ; et que des ordonnances successives étendent les mêmes dispositions à d'autres corps de métiers tels les cordonniers, les imprimeurs, libraires et relieurs.

(1) ISAMBERT. *Recueil des anciennes Loix françaises*, t. XII, p. 828 et 831.

Mais ces règles ne furent pas strictement appliquées et l'on ferma souvent les yeux sur l'emploi défendu de la forme verbale, en raison même de la rigueur de la seule sanction possible : la nullité de l'engagement de l'enfant.

C'est en somme ce système qui régit la formation de notre contrat jusqu'en 1789, en ce sens une ordonnance du 20 décembre 1782 (1), destinée à calmer les prétentions de certains corps de métiers, consacre le droit de se passer des notaires pour sa rédaction, mais retarde les effets du brevet passé sous seing privé jusqu'au jour de son enregistrement (coût : 4 à 6 livres suivant la ville). On pourrait s'étonner de ce qu'aucune des ordonnances, aucun des statuts corporatifs ne se soit occupé de déterminer les clauses, dont l'insertion au contrat eût été obligatoire : la raison de ce silence, raison qui est également celle qui fit tolérer les contrats d'apprentissage verbaux, résidait dans le soin minutieux qu'avait pris chaque communauté d'arts et métiers de régler toutes les conditions essentielles, et même une foule de dispositions de détail du stage d'initiation.

Si d'une part la convention avait été purement orale, il ne pouvait surgir de difficultés que sur la preuve de sa passation elle-même ; si on l'établissait, maître, enfant et parents se trouvaient de ce fait soumis au régime statutaire de la profession. Si d'autre, part il

(1) ISAMBERT. *Op. cit.*, t. XXVII, p. 217.

s'agissait de clauses insérées au contrat comme dérogations au régime ; ou bien elles étaient restrictives du monopole, illicites, prévues comme telles par les statuts, et dès lors considérées comme non écrites ; ou bien elles étaient extensives du droit des maîtres ou encore du ressort du Droit civil pur, et le régime légal organisé leur cédaient le pas. Un simple exemple : Toute modification « aux temps et prix de service » était licite si elle dépassait le minimum réglementairement fixé ; elle était nulle si elle cherchait à établir une durée et un prix qui lui eussent été inférieurs. Comme clauses du Droit civil pur, donc permises, on peut citer, entre autres, celles qui sont relatives à la fixation d'un temps d'essai, à la faculté d'un dédit, à des dispositions spéciales sur l'entretien de l'enfant, à la stipulation d'un salaire, etc., etc.

En principe, pas plus au XIII^e qu'au XVIII^e siècle, on ne trouve, à moins d'une stipulation contraire toujours licite du reste, comme préface à l'enseignement manuel, une période d'essai au cours de laquelle l'enfant comme le maître peuvent rompre, sans devoir de comptes ni d'indemnité, un engagement sur les avantages duquel ils se sont mépris. On cite cependant le cas presque unique des chapeliers de Rouen dont les statuts prévoient, dès 1450, un temps initial d'épreuve d'une durée de quinze jours pendant lequel le candidat comme le patron se peuvent dédire.

Introuvable encore dans les statuts de métier, de

1200 jusqu'à 1789, mais productive de tous effets si les parties l'ont insérée au brevet, cette autre clause, analogue à la précédente, du dédit par laquelle l'apprenti se réserve de quitter son maître en cours d'études en lui payant, véritable clause pénale, une somme déterminée à l'avance. Dans la plupart des cas toutefois, les idées étroites du temps lui fermaient alors tout accès à la profession en empêchant son apprentissage chez un autre artisan ; ne lui laissant entrée que dans des métiers différents. Quant au maître, il se fut bien gardé d'user de cette faculté du dédit dont le résultat eut été pour lui la privation de tout aide gratuit jusqu'à l'expiration normale du contrat prématurément résolu.

Pour ce qui est de la stipulation d'une rémunération pour l'enfant, elle paraissait au XIII^e siècle quelque chose d'in vraisemblable et elle n'a été licite qu'au milieu du XV^e siècle ; jusque là on voit nombre de statuts corporatifs condamner à une amende élevée le maître qui avait accordé un salaire à son apprenti, même dans le cas, où l'ayant amené, après sa première année d'études, au domicile d'un client, il avait reçu pour le travail de cet aide une rémunération. Au contraire les gratifications en nature paraissent avoir toujours pu faire l'objet de stipulations de la part des contractants : Certaines corporations, comme celles des couvreurs, accordaient, même sans que cette prestation eut fait l'objet d'un accord spécial, des outils aux apprentis qui avaient fini leur temps.

Dans le courant du XVII^e siècle et pendant tout le XVIII^e la prohibition statutaire de la rémunération de l'apprenti n'existe plus que dans d'assez rares communautés, telle celle des orfèvres; et un usage général tend à lui assurer un faible salaire pour ses dernières années de service. Cet usage dont les parties aimaient souvent à reproduire la teneur dans le brevet, avec tendance même à la majoration, consacrait en somme une règle d'équité, car le travail des dernières années de l'enfant, toujours productif en raison de la durée du stage, procurait à son maître des bénéfices sérieux, auxquels la justice ne lui donnait droit qu'en tant qu'ils ne dépassaient pas, outre mesure, les dépenses des premières années d'ignorance du néophyte.

*
* * *

Toutes ces clauses dérogatoires du régime normal étaient l'œuvre, nous l'avons dit, des parties contractantes, c'est-à-dire le maître d'une part, l'apprenti et ses représentants de l'autre.

Dans la presque unanimité des cas, le candidat à l'instruction manuelle est trop jeune pour comprendre la nécessité qu'il y a pour lui à connaître un métier; mineur, il ne saurait du reste contracter une obligation valable : aussi dans l'ancien droit, comme en droit romain, et comme en droit moderne c'est par un représentant que se passe le contrat. Ce représentant était logiquement le père; en cas de mort, de maladie,

d'incapacité physique ou d'absence de ce dernier dûment constatée, c'était la mère avec l'autorisation du prévôt. Et lorsque l'enfant avait perdu tous ses protecteurs naturels, ou bien lorsque ces derniers manquaient à leur devoir, par exemple en l'envoyant mendier ou courir les rues, le prévôt lui-même lui signait un brevet chez un maître qu'il choisissait. C'est ainsi qu'on voit en 1402 (1) ce magistrat placer une orpheline chez une tisseuse de soie. Dans certains métiers c'était la corporation elle-même qui intervenait, notamment pour l'éducation des fils et filles des maîtres et artisans décédés ; dans d'autres assez rares, les confréries acceptaient un rôle analogue.

Cette mise en apprentissage à toujours revêtu un caractère particulier, elle s'effectue sans la volonté de l'enfant, parfois contre cette volonté ; elle ressemble à une vente temporaire de la personne ; si bien qu'il est du devoir de toute autorité de la réglementer, non seulement de l'assujettir aux conditions générales de validité exigées de toute obligation conventionnelle, mais d'établir pour elle des règles de capacité plus strictes. Le système corporatif et la volonté royale n'eurent garde d'y manquer.

Du côté du maître la capacité requise n'a guère varié entre le XIII^e et la fin du XVIII^e siècle. On exigeait de lui : 1^o qu'il possédât la maîtrise, c'est-à-

(1) FAGNIEZ Op. cit., p. 62, note 2.

dire qu'ayant lui-même terminé ses années d'apprentissage et de compagnonnage, il ait acquis par un examen, et dès le XV^e siècle par la confection d'un chef-d'œuvre, le droit de travailler à son compte. — 2^o Qu'il fût établi depuis au moins l'an et jour qui avaient suivi sa réception à la maîtrise. — 3^o Qu'il fût majeur ou au moins émancipé; cette toute dernière tolérance ne devait guère, croyons-nous, avoir à s'appliquer à cause de la durée très longue des stages imposés. — 4^o Qu'il eût la qualité de Français, ou s'il était étranger qu'un traité spécial, comme celui passé entre Louis XVI et la Suisse, le 7 janvier 1782 (1), lui en accordât le droit. — 5^o Qu'il tint « chief d'Hôtel » c'est-à-dire qu'il eut boutique et atelier sur rue, ainsi que « feu et lieu » : exigence compréhensible à une époque où l'enfant était logé chez son maître. — 6^o Qu'il fût reconnu par les jurés et prud'hommes du métier, chargés sous la surveillance du conseil de la corporation de « recorder la convenance du marché » ou d'enregistrer le brevet sous seing privé, comme « créable » et solvable (un doute dans leur esprit sur cette qualité pouvait être levé par la fourniture d'une caution), comme « honnête homme », apte à diriger une éducation professionnelle et à subvenir à l'entretien de l'enfant. — 7^o Qu'en fait, il travaillât à son compte et non pas seulement comme façonnier : il y avait en effet un grand avantage pour

(1) ISAMBERT. Op. cit., t. XXVII, p. 141 et seq.

le débutant à se trouver chez un artisan possesseur d'un atelier, d'un certain capital, et assuré des commandes des clients, plutôt que chez une sorte de salarié occupé tantôt à droite, tantôt à gauche et parfois même inoccupé. Cette exigence n'empêchait nullement, on le conçoit, l'apprenti d'accompagner son maître pour un travail déterminé à faire à domicile. — 8° Dans certaines professions, les statuts exigeaient encore de lui qu'il eût au moins un ouvrier à l'atelier, de façon à ce que l'enfant ne fut jamais seul à la tâche. — 9° Qu'il n'eût pas encore atteint le nombre, maximum d'apprentis qui lui était permis par les statuts. — 10° Enfin la plupart des communautés d'arts et métiers qui d'habitude ne sont exercés que par des hommes, exigeaient qu'il fût du sexe masculin; les corporations de femmes pratiquant du reste une règle analogue. Mais en 1736, l'édit du 23 août vint abolir ces prétentions, notamment pour les veuves ou veufs qui se seraient fait recevoir maîtresses ou maîtres dans la profession à laquelle appartenait l'époux défunt, pourvu que cette admission eût lieu dans l'année du décès.

Du côté de l'apprenti, le régime légal exigeait : 1° qu'il fut en principe enfant légitime « né de loiaü mariage » dit le livre d'Etienne Boileau (1); l'éducation professionnelle restait l'apanage de la famille

(1) LESPINASSE Op. cit , Titre XVII, p. 42, N° 2.

légitime, au moins dans la plénitude de ses effets et des avantages qu'elle réservait aux fils de maîtres. Mais en fait la plupart des professions (1), les tisseuses de soie par exemple, étaient plus tolérantes et admettaient les enfants naturels à l'apprentissage pour en faire des valets et parfois même des maîtres; c'était au sein de ces corporations qu'on plaçait les enfants orphelins ou vagabonds recueillis dans les hôpitaux, lorsqu'il n'y avait pas dans l'hôpital lui-même de métiers ou de manufactures. — 2° Qu'il n'eut pas préalablement déjà passé un brevet d'apprentissage au profit d'un autre maître, même d'une profession différente. — 3° Qu'il fut Français, sauf extension pour les apprentis de certaines nationalités étrangères privilégiées du régime de faveur dont il a été question à propos des maîtres. — 4° Qu'il fut célibataire, raison qui se justifiait par l'obligation pour l'apprenti de loger chez son maître. Certaines corporations, citons les Baudriers, faiseurs de courroies, étaient moins strictes et lui permettaient de se marier au cours de son engagement, de cesser alors d'habiter chez son maître, et même d'exiger pour sa nourriture, sa « peuture », 4 deniers par jour. A l'inverse dans d'autres corps, et d'une façon générale dans toutes les manufactures au XVIII^e siècle, il était interdit de réserver à l'apprenti, dans son brevet, le droit de contracter mariage pendant son temps d'ini-

(1) LESPINASSE. Op. cit., Titre XXXVIII, p. 44.

tiation : On voit par exemple l'article 32 (1) des statuts de la Grande Fabrique de Lyon lui faire défense pendant les cinq années, qu'y dure le stage, « de s'absenter de la maison du maître la nuit en quelque temps que ce soit, non plus que les jours de travail, à peine de nullité de son brevet ». Défense est faite, de même, au maître de permettre à son élève de résider loin de chez lui. Cette rigueur, dont la raison était le désir d'éviter des apprentissages fictifs, entravait le droit naturel de tout homme au mariage. — 5° Un grand nombre de communautés, inspirées par les idées d'intolérance de l'époque, voulaient que l'enfant appartint à la religion catholique. Quant aux protestants, il est probable que de père en fils ils se succédaient dans les quelques métiers dont l'accès leur restait ouvert malgré la tare confessionnelle de leur origine ; la révocation de l'édit de Nantes, en les supprimant légalement, trancha nette pour eux la question de l'éducation professionnelle ; mais toute distinction d'avec les catholiques fut supprimée, en cette matière pour les réformés, par l'édit du 28 novembre 1787 (2). Cet édit s'étendait également aux Israélites, qui jusque là avaient fait l'objet de réglementations sévères spéciales, ne pouvaient habiter dans les villes que des quartiers particuliers et qui, en somme, n'avaient jamais exercé que le commerce et le prêt d'argent :

(1) Dans M. GODART. *L'Ouvrier en soie*, p 110.

(2) ISAMBERT. Op. cit., t. XXVIII, § 1, *in fine*, p 472.

deux professions qui nécessitaient plutôt des aptitudes spéciales et une éducation morale qu'un véritable apprentissage.

La réglementation coutumière, prolixie en ces mesquines restrictions, était muette d'ordinaire sur deux points bien autrement intéressants, l'âge et l'instruction élémentaire de l'enfant. Si nombre de métiers, au XIII^e comme au XVII^e siècle, fixent un âge maximum après lequel l'entrée en apprentissage n'est plus possible; on n'en trouve guère qui, protecteurs de la prime jeunesse, établissent parallèlement un minimum d'âge. En fait, c'était de 7 à 13 ans d'ordinaire qu'avait lieu l'engagement du débutant; en Flandre, au contraire, c'était souvent de 15 à 20 ans; les abus étaient presque toujours évités du reste grâce à l'assistance des gardes jurés à la passation du brevet. Quant à l'instruction primaire de l'apprenti, on paraît en général s'en être désintéressé; quelques rares corporations, celle des orfèvres par exemple, exigeaient tout au plus que l'enfant sût lire et écrire; et en 1651, sur vingt-deux maréchaux réunis devant le Prévôt de Paris, il s'en trouva deux qui surent signer. Les libraires et imprimeurs pourtant ne recevaient les candidats que sur la production d'un certificat du recteur de l'Université, attestant qu'ils savaient le latin.

Au XVIII^e siècle, on rencontrait parfois des apprentis capables de lire et d'écrire, mais c'était encore l'exception. C'est que, malgré l'obligation imposée à tout

seigneur, à toutes les paroisses, communes et villes, d'entretenir sur leurs territoires de petites écoles, rien n'obligeait les parents de l'enfant à l'y faire instruire avant de le mettre en apprentissage; rien n'obligeait le maître à exiger cette instruction élémentaire, avant de pouvoir conclure un contrat valable.

Lorsque toutes ces conditions spéciales de capacité étaient respectées, que d'autre part on avait observé toutes les conditions générales essentielles à la validité des conventions, le contrat d'apprentissage se trouvait formé et définitivement productif de tous effets.

Ces effets sont en premier lieu des devoirs et des obligations entre les parties : d'une façon générale, et à quelque époque qu'on se place dans l'histoire corporative, l'apprenti doit « faire gré à son maître », obéir à tous ses ordres, le respecter comme un père; et l'on voit parfois ces obligations larges faire l'objet d'un serment que l'enfant était tenu de prêter. Quelquefois encore, on lui fait jurer d'être « honeste et de bonne inclination ». Son temps, qu'il lui doit tout entier, se partage entre deux sortes d'occupations, les unes d'ordre professionnel, les autres d'ordre domestique. Pendant les heures de travail à l'atelier, il sert les valets et le patron, s'emploie aux menus ouvrages que lui confie ce dernier et cherche à s'initier aux préparations plus difficiles; sa journée de travail est fixée sur la durée du jour, plus longue donc en été et plus courte en hiver que celle de l'apprenti moderne : d'ordinaire elle est de

10 à 14 heures, parfois de 12 à 16 heures, mais dans les professions où le travail de nuit est autorisé à diverses époques de l'année, l'apprenti « veille » comme le valet. De plus il est tenu de nettoyer l'atelier et d'en balayer la devanture; de ranger les outils du maître et des compagnons; de leur apporter ce dont ils ont besoin pour leur ouvrage ou pour leur nourriture pendant le travail. C'est lui qui, couché le dernier pour fermer la boutique, se lève le premier pour l'ouvrir et faire le lit des valets qui y logent; c'est lui qui fait les commissions, et porte les commandes. Un tel usage pourtant était nuisible à l'éducation de l'enfant, il lui donnait des habitudes de vagabondage et de débauche, aussi la police interdit-elle bien des fois d'envoyer les enfants colporter dans la ville, avant qu'ils n'eussent accompli quelques années de stage (ordinairement trois).

Dans l'ordre domestique on ne pouvait, sauf spécification contraire dans le brevet, imposer à l'apprenti d'autres tâches que celles qui viennent d'être énumérées. Il n'était pas astreint à conduire, par exemple, les enfants du patron à la promenade, ou bien à nettoyer la maison; peu importait, à ce point de vue, qu'il eût ou non versé un prix en argent, lors de son entrée. Mais en fait, il lui était difficile de se soustraire à ce genre de services, au moins jusqu'au temps où il était en état de faire son chef-d'œuvre; c'est qu'il était en effet devenu l'hôte de la famille du maître : ce dernier lui fournis-

sait le logement et le coucher, souvent une pailleasse dans la boutique; la nourriture soit à sa propre table, soit à celle des ouvriers ou à celle des serviteurs (suivant une expression du XIII^e siècle, il était « à son pain et à son pot »); le chauffage et le blanchiment. Sauf stipulations contraires, assez fréquentes du reste dans les contrats, c'est encore lui qui entretient l'apprenti, lui fournit le vêtement et la chaussure. Les frais de maladie restent au contraire d'ordinaire à la charge de la famille, à condition qu'elle ait été informée à temps par le patron; si la maladie dure, celui-ci a le droit, à la fin de l'engagement, à un supplément de stage de la part de son élève, d'une durée égale à celle de la maladie.

Sur cette sorte d'enfant adoptif le maître a comme une délégation de la puissance paternelle, d'où découle un triple droit de surveillance de garde et de correction. Les châtimens corporels sont dans une large mesure tolérés par les statuts : l'un d'eux prend même soin de recommander au maître de fouetter lui-même son apprenti, et de ne pas le faire battre par sa femme; toutefois si les corrections dégénéraient en mauvais traitements par trop excessifs, le Prévôt de Paris pouvait, soit sur la plainte de l'enfant, soit de sa propre autorité, prononcer après avertissement la résolution du contrat, et le placer chez un autre artisan.

En vertu de son droit de surveillance le maître doit s'occuper de l'éducation de son élève, surveiller sa

conduite, ses mœurs, et lui faciliter l'accomplissement de ses devoirs religieux; aussi dans ce but est-il interdit de les faire travailler les dimanches et jours de fête, les ouvrages domestiques pouvant seuls lui être imposés ces jours-là.

En vertu de son droit de garde, il peut faire réintégrer de force l'atelier à l'enfant qui s'en est enfui, exiger des dommages et intérêts des parents qui n'auraient pas recherché ou ramené le fuyard, et lui faire accomplir à la fin de son temps une période supplémentaire égale à celle de la durée de son « envoisure ». Nul ne pouvait lui donner asile; et tout artisan qui l'aurait détourné de son service, pour l'admettre dans sa boutique, eût encouru une terrible condamnation. C'est qu'en effet, l'escapade de l'enfant n'avait nullement résolu le contrat; et même beaucoup de statuts voulaient qu'elle se fût reproduite un certain nombre de fois (trois fois chez les couteliers par exemple), ou qu'elle eût duré un temps intolérable, évalué souvent, chez les patenôtriers et les drapiers notamment, à l'an et jour, pour qu'elle constituât un cas de résolution facultative pour le maître. Mais si l'envoisure avait eu pour cause la brutalité ou la rapacité de ce dernier, tout recours lui était fermé contre son élève, aussi bien que contre ses parents; bien plus, il perdait avec cet apprenti le droit d'en former un autre avant l'expiration théorique du premier brevet. Nombre de Communautés même le forçaient alors à restituer une portion du prix qu'il avait reçu, et cette portion était plus ou moins forte, suivant

que la fuite avait été plus ou moins rapprochée de l'entrée en service.

Très explicites sur le droit des maîtres, les statuts corporatifs le sont moins en ce qui concerne leurs obligations. Outre leurs devoirs domestiques envers les apprentis et un vague engagement de protection de leurs personnes contre la turbulence des compagnons, les maîtres devaient leur enseigner complètement le métier et ses procédés de fabrication ; généralement ils acquittèrent loyalement cette obligation, cependant on vit parfois des parents se plaindre de ce que leurs enfants, confinés dans la confection d'une tâche déterminée toujours la même, n'acquéraient la pratique que d'une partie de la profession. Il y avait là une exploitation de l'enfant au profit du maître, qui s'en servait comme d'une « petite main », au sens moderne de ce mot, peu coûteuse, mais dont il négligeait l'instruction. Aussi trouve-t-on dans les recueils d'ordonnances des échevinages (1), certaines mesures prises pour remédier à ces abus.

En dehors des obligations qu'il créait entre les parties contractantes, le contrat d'apprentissage produisait quelques effets juridiques d'une autre nature. C'est ainsi qu'il rendait le maître responsable des contraventions commises par son élève à l'égard des autres maîtres

(1) LEVASSEUR, *Histoire des classes ouvrières*, cite notamment en cette matière une ordonnance de l'échevinage d'Amiens contre les tisseurs de la ville.

et de la corporation. C'est ainsi encore que celui-ci répondait des délits de droit commun de ce même élève, lorsqu'ils étaient la suite d'un défaut de surveillance. C'est ainsi enfin que la qualité d'apprenti rendait nul tout legs fait par lui à son maître : Il y avait là un cas d'incapacité relative de disposer par testament, analogue aux cas de l'art. 909 du Code civil, et très légitimement fondé sur la faiblesse et la dépendance de l'enfant à qui son maître aurait pu extorquer un legs en sa faveur ; ce qui eut été alors une incitation pour ce dernier à tuer son élève. La preuve en est qu'une disposition testamentaire faite en faveur du patron par un compagnon, qui lui est plus libre, était valable. Quant à la donation entre vifs, plus rare d'ailleurs à cause de la majorité qui était exigée chez le donateur, ce qui fait qu'elle ne sera possible en fait que dans le tout dernier temps de l'engagement, il semble bien qu'elle ait été valablement consentie par l'apprenti, à cause de la formalité toujours nécessaire de l'insinuation, à cause aussi de la possibilité pour le donateur ou ses héritiers de faire annuler la disposition en prouvant qu'elle avait été entachée de dol, d'erreur ou de violence. La qualité de maître n'était, à l'inverse, aucun obstacle pour lui à ce qu'il donnât ou léguât ses biens à son apprenti dans la limite de sa quotité disponible.

Ces incapacités spéciales, ces devoirs entre élève et patron n'étaient pas destinés à se perpétuer, leur durée

était limitée à celle même du contrat qui les engendrait. Or, on le sait, l'apprentissage n'est pas une situation définitive, c'est une étape, un premier échelon de la vie corporative ; et il doit nécessairement prendre fin. Peu importe du reste que cette fin soit la simple extinction du contrat particulier intervenu entre un maître et les parents de l'enfant, ne conférant à celui-ci aucun droit et le laissant dans sa situation d'apprenti si la durée statutaire du stage n'a pas été observée ; ou bien au contraire qu'elle soit l'achèvement définitif du temps d'épreuve imposé à tout candidat à la maîtrise.

Envisagé tout d'abord comme un engagement déterminé, et sans se préoccuper de savoir s'il a eu une durée conforme aux exigences statutaires, suffisante pour donner accès à la profession, si bien que l'enfant ne fera alors que changer de maître, le contrat d'apprentissage prendra fin : lorsque le maître meurt ; lorsqu'il cesse d'exercer la profession ou lorsqu'il vend l'enfant ; encore au cas d'une fuite prolongée de ce dernier, de son enrôlement dans la milice ; et enfin dans quelques circonstances où une résolution sera possible au profit de l'une des parties.

Le décès du maître libérait en principe l'apprenti des obligations qu'il avait contractées ; toutefois lorsque la veuve ou les héritiers prenaient la suite des affaires, il restait dans sa primitive situation, tenu envers eux des mêmes devoirs qu'envers le défunt. Une seule garantie était requise : c'était que cette veuve ou ces

héritiers eussent rempli les conditions nécessaires pour s'établir à leur compte : des héritiers, on exigeait la maîtrise ; à la veuve au contraire on permettait d'ordinaire de s'installer sans avoir fait elle-même son apprentissage, quelquefois même sans remplir les formalités et sans payer les droits réglementaires d'entrée nécessaires à l'obtention de la maîtrise. Ces tolérances, déjà en vigueur au XIII^e siècle, furent consacrées aux XVII^e et XVIII^e siècles, notamment dans l'édit du 23 août 1776 (art. 9) ; à remarquer pourtant un cas où l'enfant pouvait même alors faire résoudre son contrat, c'était lorsque la veuve de son maître épousait un homme qui n'appartenait pas au métier. Si aucun héritier ne succédait au défunt dans la direction de l'atelier, c'était le Prévôt de Paris qui désignait, sur l'avis des gardes du métier, un artisan pour achever l'éducation du néophyte, et passait pour lui, au nom de la corporation toute entière, un nouveau brevet d'apprentissage.

Lorsque, pour toute autre cause que sa mort, le patron venait à ne plus faire partie du corps de métier : s'il se retirait, par exemple, ou encore était frappé d'exclusion, il restait tenu, bien que le contrat fut annulé, de placer l'enfant chez un confrère pour tout le laps de temps qui restait à courir ; négligeait-il cette obligation, les gardes du métier, débiteurs subsidiaires, l'acquittaient à sa place.

En fait, le maître n'avait garde d'y manquer : c'est que ce placement constituait, d'ordinaire, pour lui un

bénéfice, la cessation de commerce étant un des rares cas où la cession de l'apprenti à un confrère, pour une somme d'argent, resta toujours licite. Ce droit singulier de vendre la personne et le temps de l'apprenti paraît avoir été, à l'origine, général et absolu : le maître cédant son élève, quand bon lui semblait, tout comme il eut vendu son serf, avec cette seule différence que la vente n'avait, ici, d'effets que pour la durée stipulée lors du primitif brevet. Des abus étaient inévitables et ils ne manquèrent point, surtout de la part de certains valets sans conscience, qui ouvrant boutique dans le seul but de pouvoir, comme maîtres, engager un apprenti, s'empressaient de le revendre, et le prix touché, fermaient leur atelier pour se replacer comme valets. Aussi, nombre d'ordonnances (1) firent-elles défense de céder tout enfant qui n'avait pas encore accompli une durée déterminée (l'an et jour par exemple) de son stage.

C'était insuffisant et dès le milieu du XIII^e siècle la cession n'est plus guère permise par les statuts corporatifs que dans quatre cas : 1^o Lorsque le maître « gist à lit de langueur », se trouve réduit à l'impossibilité de travailler par suite de maladie ou d'infirmités graves ; 2^o Lorsqu'il entreprend le pèlerinage d'outre-mer en Terre Sainte ; 3^o Lorsqu'il renonce définitivement au métier ; 4^o S'il vient à tomber dans l'indigence.

(1) Citons, entre autres, une ordonnance de 1231 ou 1234, relative aux forcetiers.

La somme qui était versée au cédant était considérée moins comme un prix que comme l'indemnité des dépenses inséparables d'un début d'éducation professionnelle; aussi trouve-t-on des règlements qui ne laissent point sa détermination à la liberté des contractants et en fixent le quantum. Quant à l'acheteur, qui du reste devait ne pas avoir déjà lui-même plus d'apprentis que ne lui permettait le maximum statutaire, il était le véritable continuateur du vendeur, devant par conséquent respecter toutes les clauses du brevet primitif.

La cession resta en usage jusqu'à la Révolution, mais avec tendance marquée à la restriction : c'est ainsi que pour en détourner les artisans, il leur fut interdit de prendre un nouvel apprenti avant que celui qu'ils avaient cédé eut terminé son engagement chez le cessionnaire. C'est ainsi encore que dans beaucoup de communautés, citons seulement les fileuses de soie à longs fuseaux, la cession n'était plus valable que ratifiée par la famille du cédé, ou par les gardes jurés, quelquefois même par le lieutenant général de police, constitués juges de l'opportunité de l'opération.

En dehors de ces trois modes d'extinction dont la cause réside dans la personne du patron, notre contrat prend fin tout d'abord par « l'envoiure » de l'enfant, lorsque son escapade a été tellement prolongée ou répétée qu'elle autorise statutairement le maître à ne le plus admettre à l'atelier; ainsi libéré, puisqu'on a

préféré ne l'y point faire ramener de force, le fugitif pourra souscrire un nouveau brevet, s'il trouve un artisan établi qui consente à l'éduquer. Ensuite par l'entrée de l'apprenti dans les ordres religieux, sauf l'obligation fréquemment imposée de racheter le reste de l'engagement ; ou bien par son enrôlement dans l'armée, événement assez rare qu'on vit se produire lors des guerres de Sept Ans et de la Succession d'Autriche. Enfin par la survenance de certains faits qui, suivant les époques, ont été considérés comme des causes de résolution du contrat : en deux mots, citons l'inaccomplissement des obligations d'une partie envers l'autre, les injures, les coups, l'insoumission irréductible du débutant, l'emploi de celui-ci à des besognes étrangères à la profession, la brutalité du maître, etc., etc..... Dans tous ces cas, des indemnités étaient dues par la partie qui avait causé la résolution du brevet, indépendamment même, à l'origine, de toute faute ; et cela s'explique par cette vérité déjà établie, que toute éducation professionnelle entraîne des dépenses au début mais est une source de bénéfices dans les dernières années.

Si à présent l'on considère l'apprentissage en tant que période d'épreuve et d'initiation imposée à tout candidat à l'exercice de la profession, on lui trouve comme modes d'extinction, définitive cette fois, la mort de l'apprenti ; son expulsion de la corporation, toujours possible à titre de peine à prononcer par les maîtres de la communauté ou par le prévôt ; le serment prêté

solennellement, efficacement sanctionné du reste, qu'il quitte le métier à toujours ; le rachat de quelques-unes de ses dernières années de stage, dans le cas où ce rachat était licite ; la collation par l'autorité royale ou seigneuriale à l'apprenti, non encore libéré, de lettres de maîtrise : droit que les rois s'étaient arrogé, depuis Louis XI, de créer en des circonstances déterminées de leur règne des maîtres qui n'avaient point suivi entièrement la filière corporative ; et enfin l'expiration du temps pour lequel l'engagement avait été conclu.

L'achèvement complet de ce temps pour lequel on a en quelque sorte vendu sa personne et ses facultés, voilà pour l'apprenti le terme normal de son contrat. C'est de ce jour seulement qu'il prend une définitive participation au privilège corporatif ; c'est également de ce jour que s'ouvre pour lui le droit à l'embauchage comme compagnon, et à l'établissement comme maître.

Aussi bien au XIII^e qu'à la fin du XVIII^e siècle l'apprentissage a été nécessaire et suffisant pour conférer la qualité de « valet » ; le candidat-ouvrier prouvait son stage d'initiation à l'origine par témoignage : accompagné de son ancien maître, il se rendait devant les jurés et prud'hommes du métier, et là tous deux affirmaient sous serment qu'il avait régulièrement accompli son temps ; puis, dès le XIV^e siècle, par la production de son congé.

Pour arriver à la maîtrise, le simple brevet devint au contraire de bonne heure insuffisant à lui seul et il

fallut en attester les bons résultats soit par un examen passé devant les autorités de la communauté, soit par la confection d'un travail long et difficile, d'un « chef-d'œuvre ».

Déjà, en 1260, les règlements d'Étienne Boileau font allusion à une enquête que les maîtres de certaines corporations, les orfèvres, tailleurs, cordonniers, mégissiers et selliers notamment, doivent faire sur les capacités du jeune homme qui voulait s'établir. Mais ce n'était peut-être qu'une formalité usitée dans les seuls cas où il était permis à l'apprenti d'élite de se libérer par anticipation en prouvant son savoir ; ou bien encore n'était-ce qu'un mode de preuve ouvert à celui dont on contestait la réalité de l'apprentissage.

Quoi qu'il en soit, l'examen fut très tôt exigé dans presque toutes les professions ; et dans la suite il semble qu'il l'ait été concurremment avec le chef-d'œuvre, à bon droit d'ailleurs, car seul l'examen embrassant l'ensemble du métier pouvait montrer si le candidat en possédait ou non la théorie.

C'est vers 1355 que certaines corporations ont commencé à soumettre le candidat sortant d'apprentissage à l'obligation de fabriquer un objet choisi par les jurés, et auquel il devait donner un certain degré de perfection, avant d'obtenir la maîtrise. Au XV^e siècle, la confection du chef-d'œuvre se généralise de plus en plus ; les fils de maîtres seuls en sont dispensés ; elle n'est plus permise qu'après les années réglementaires

de compagnonnage. Ce n'est qu'au XVIII^e siècle que cette institution décline et cesse d'être l'un des couronnements de l'éducation professionnelle corporative : en 1777 l'édit d'avril ouvrait, on le sait, l'accès de la maîtrise à tout Français qui, ayant 4 années d'apprentissage, et 20 ans d'âge, ou bien 25 ans et un an d'apprentissage, aurait soutenu un examen suffisant par devant les gardes-jurés.

Organisé sous un régime légal si strict et dans des conditions si sévères, il semble que le contrat d'apprentissage dut donner lieu à de fréquentes contestations, et être une source de nombreux procès. Il n'en est rien pourtant : c'est que d'abord l'apprenti de l'ancien droit était *loco filii* à l'égard de son maître ; afin d'éviter aucun motif d'insubordination de sa part, il n'était pas admis à déposer devant les prud'hommes contre ce dernier ; et même pour mieux assurer l'autorité patronale, nombre de statuts (tel celui des Chapeliers au XIII^e siècle) prenaient soin de déclarer d'avance mal fondée toute réclamation de l'enfant. C'est ensuite que, une grande et véritable surveillance était exercée par les jurés dans chaque communauté ; ceux-ci, par des mesures tantôt préventives et tantôt répressives, étaient parvenus à une réelle protection de l'enfance ouvrière. C'est enfin que tous les organes des corps de métiers : confréries, sociétés de compagnons, etc., tenaient à honneur d'éviter les différends entre leurs membres.

Lorsque, malgré tout, un procès était né entre un

apprenti ou ses représentants et un des membres de la corporation, le maître ou ses valets, l'affaire, après l'échec d'une tentative obligatoire de conciliation devant les jurés, était portée en première instance, durant les XIII^e, XIV^e et XV^e siècles, soit devant les jurés de la corporation à laquelle appartenait le patron, soit devant le prévôt de la ville, soit lorsqu'il s'agissait de communautés établies sur les terres de hauts justiciers, devant ces justiciers laïques ou ecclésiastiques. Mais vers la fin du XVI^e siècle, la juridiction des jurés devint presque uniquement gracieuse : ses attributions contentieuses passant de plus en plus au « Chatelet », ancienne cour du prévôt, érigée en tribunal du procureur royal. En province, les justices royales virent réduire de plus en plus leur compétence en matière d'éducation professionnelle ; Colbert la transféra même entièrement au maire et aux échevins de chaque ville pour les contestations de nature civile, et aux juges de police générale pour les différends d'ordres disciplinaire, correctionnel et criminel. Quant à l'appel de toutes ces sentences, il semble bien qu'à toute époque ce soit le Parlement, juge de droit commun en matière professionnelle, qui en ait connu.

§ III.

L'apprentissage et son régime légal pendant le droit intermédiaire et jusqu'à la loi du 22 février 1851.

Telle fut pendant plus de six siècles la législation

qui a régi le contrat d'apprentissage et assuré l'instruction professionnelle dans l'ancienne France. Son esprit de monopole, d'exclusivisme ; sa tendance à restreindre la concurrence et la liberté du travail ; son but avoué de faire du stage d'initiation plus qu'une nécessité pratique et économique, d'en faire la seule et étroite porte d'entrée des barrières légales qui entouraient chaque profession, sont autant de caractères dont l'évidence n'a pas besoin d'être démontrée davantage et autant de vices fondamentaux, sur lesquels dès 1789 l'opinion publique formulait efficacement ses griefs.

Les cahiers du Tiers-état rédigés dans la session des Etats généraux, qui s'ouvrit le 5 mai de cette année, se prononçaient, on le sait, presque unanimement pour la suppression ou pour une réforme générale de la vie corporative ; ils réclamaient l'abolition du système séculaire, qui avait jusque-là régi l'apprentissage et l'abandon de ses règles surannées, notamment sur la limitation de nombre, l'exagération de la durée et la territorialité des effets. Ces mêmes cahiers préconisaient au contraire un régime d'instruction professionnelle plus libéral, ouvert à tous, d'une durée proportionnelle à la difficulté du métier, productif d'effets dans toute la France, et nécessaire seulement comme étant l'unique moyen d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice d'une profession : citons seulement les cahiers des états du Maine... « on conservera les apprentissages... », ou encore le cahier général du Tiers de Paris,

article 9 : « Les apprentissages seront rétablis, comme le seul moyen de fournir au commerce des sujets doués des connaissances qu'il exige. »

Un courant d'opinions aussi impérieux aboutit aux articles 2 et 7 de la loi des 2 et 17 mars 1791 (1), dont le premier abolissait tout le régime corporatif et le second ouvrait à tous le droit d'exercer tel négoce, art ou métier qu'il leur plairait. C'était la rupture nette du faisceau séculaire des obligations entre maîtres, ouvriers et apprentis : les travailleurs étaient libres désormais d'apprendre leur métier, où, quand, et comme ils le voudraient et même de ne point l'apprendre. C'était ensuite la rupture, sans indemnité à payer par l'enfant au patron, de tous les brevets d'apprentissage encore en cours d'exécution au 1^{er} avril 1791. C'était enfin l'abandon de l'éducation professionnelle aux dangers d'une liberté illimitée, et du contrat d'apprentissage aux incertitudes du droit commun ou de la libre convention des parties : plus de régime de faveur ni de protection pour l'apprenti, plus de capacité spéciale exigée chez le maître.

Au cours de toute la période troublée que fut la Révolution française, le contrat d'apprentissage paraît avoir subi le sort commun des vieilles institutions ; on le pratiqua certes, mais seulement dans ce qu'il présentait d'indispensable : l'acquisition des capacités

(1) DUVERGIER. *Op. Cit*, t. II, p. 231.

nécessaires pour travailler ; et il semble bien qu'aucune fixité de liens ni de sûreté dans les rapports n'aient régi les conventions passées, d'une part entre les artisans, qui aux luttes politiques et aux guerres extérieures, préféraient la continuation de l'exercice de leur profession, et d'autre part entre les jeunes gens qui leur demandaient l'initiation.

Dans le domaine théorique, cette période, si féconde en systèmes généraux d'organisation de la Société, vit éclore des idées nouvelles et parfois bizarres en matière d'apprentissage. On nous permettra, à titre d'échantillon curieux, de citer celles du programme Jacobin (1). Ce programme qui visait la destruction de la famille, de la religion, de la hiérarchie et des castes, afin d'arriver à une égalité absolue de la nation, avait compris la nécessité d'organiser une instruction professionnelle solide ; mais il l'avait conçue obligatoire et semblable pour tous : jusqu'à sa 16^e année, tout enfant serait placé dans l'internat du chef-lieu de canton ; là, sa principale occupation serait le travail manuel, de façon à ce qu'à seize ans il soit en état d'être placé comme apprenti chez un négociant, artisan, manufacturier ou laboureur. C'était en somme, dans ce système, la nation qui aurait passé au nom de ses fils et pour eux un véritable contrat d'apprentissage ; l'engagement aurait été conclu pour

(1) Projet de BUCHEZ et ROUX, lu par ROBESPIERRE à la Convention, le 13 juillet 1793.

5 ans ; et l'enfant qui l'aurait rompu avant sa vingt et unième année, eût, sanction terrible, perdu définitivement sa qualité de citoyen.

Discuter, proposer des systèmes n'était point résoudre la question, et la loi, tant réclamée par les Etats-généraux de 1789 sur l'établissement d'un régime légal d'éducation professionnelle, n'apparaissait point, même pas sous forme de projet. Il faut attendre 1803 et la loi générale du 22 germinal-2 floréal an XI (1), relative aux manufactures, fabriques et ateliers, avant de voir notre contrat soustrait à l'arbitraire des conventions et à l'incertitude du droit commun ; encore n'y apportait-elle que d'insignifiantes réglementations formulées dans trois articles de son titre III. Son article 9 énumère limitativement les causes qui permettront désormais de faire résoudre le contrat ; c'est d'abord, en vertu de l'idée, qui un an plus tard inspirait l'article 1184 du Code civil, l'inexécution des engagements de part ou d'autre. C'est ensuite la brutalité et les mauvais traitements du maître, ainsi que l'inconduite de la part de l'apprenti : deux cas dans lesquels la partie lésée avait toujours pu faire annuler le brevet. C'est enfin le fait d'avoir stipulé de l'apprenti, pour tenir lieu de rétribution pécuniaire, un temps de travail dont la valeur serait jugée excéder le prix ordinaire des apprentissages : Il y avait là une disposition inconnue

(1) DUVERGIER. *Op. cit.*, t. XIV, p. 65.

jusqu'alors, dont le but était d'éviter une lésion et de supprimer une condition léonine, que des maîtres mal-honnêtes pouvaient imposer à certains parents, amenés par le besoin, l'inexpérience ou l'incurie à abandonner leurs enfants pour une durée trop longue. Cette cause de résolution nous transporte loin des anciennes tolérances corporatives qui invitaient les maîtres à exiger une somme d'argent et une durée d'engagement supérieurs au minimum statutairement fixé.

L'article 10 est visiblement inspiré de la même préoccupation d'éviter un vieil abus de l'ancien droit, suivant lequel le maître réussissait souvent à garder bon gré, mal gré, son ancien élève comme valet, dans des conditions avantageuses. Cet article ouvre une action en dommages et intérêts à l'apprenti contre son patron, si ce dernier le retient au delà du temps stipulé ou refuse de lui signer le congé d'acquit, auquel lui donne droit l'accomplissement de tous ses engagements. La base, sur laquelle en cette occurrence se calculait l'indemnité, était au moins le triple du prix des salaires que le nouvel ouvrier eût gagnés depuis la fin de son stage; aucun maximum n'était fixé.

Quant à l'article 11, dans le but d'assurer l'exécution des engagements signés dans les brevets, il interdit à tous les employeurs d'embaucher un apprenti, sans production par celui-ci de son congé d'acquit; à peine de dommages et intérêts prononcés au profit du premier maître contre le contrevenant.

Mais, hormis ces trois dispositions, la loi de Germinal an XI laisse le contrat d'apprentissage dans les vagues limites du droit civil. Elle ne dit rien de sa nature ni de son critérium, rien des conditions spéciales de capacité qu'il exige, rien de ses effets ni des obligations qu'il entraîne. Un tel silence est injuste et inexplicable.

La société d'une part, est tout entière intéressée au bon fonctionnement de la production nationale, au recrutement de ses artisans futurs, et à leur instruction ; d'autre part, dans la convention d'apprentissage, parents et patron stipulent sur le sort d'un tiers incapable ou légalement déclaré incapable de contracter par lui-même. Or, l'Etat, le législateur si l'on veut, n'a pas seulement à se préoccuper d'assurer l'avenir de l'industrie du pays ; il doit, comme protecteur des faibles, veiller à ce que les parents n'abusent pas de leur autorité et de leurs droits sur la personne de leurs enfants, lorsqu'ils les remettent à un artisan qui les instruira. Il doit, s'inspirant des traditions, des mœurs et des coutumes, déterminer les conditions spéciales de capacité qui seront exigées de ces instructeurs, lesquels après tout sont en grande partie aussi les éducateurs des jeunes cœurs qui leur sont confiés, régler la formation du contrat, en ménager des modes de preuve faciles et déterminer les mentions qui y sont nécessaires. C'est à lui qu'il appartient de fixer les principales des obligations dont seront tenues les

parties, ainsi que les cas où une résolution de l'engagement sera possible ; et enfin de choisir la juridiction qui sera la plus propre à apaiser les conflits qui pourront surgir durant l'exécution. En un mot, c'est à l'Etat que revient le droit, comme le devoir d'établir un régime légal pour le contrat d'apprentissage, tout comme il en établit un pour les conventions matrimoniales, ou pour la dévolution des successions.

Cette prérogative n'est pas illimitée pourtant : le législateur doit bien prévenir les abus que pourraient entraîner l'ignorance, la faiblesse, la misère ou les calculs frauduleux chez les parents, l'avidité, la passion, et l'intérêt chez les maîtres ; mais il doit respecter le droit sacré du père sur l'éducation de son enfant ainsi que sur son instruction ; il ne peut empiéter sur le terrain des conventions dont la « liberté » reste le principe, lorsqu'elles ne sont ni illicites ni immorales.

Ce régime légal doit être en quelque sorte « le contrat » d'apprentissage de ceux qui n'en ont pas fait, et le prototype aux caractères essentiels duquel devront se conformer ceux qui en font un. Dans ce dernier cas, le régime doit s'effacer et laisser leur plein effet aux conventions spéciales arrêtées par les contractants ; il ne règle leurs rapports qu'à propos des questions, à dessein ou non, omises par eux ; toutefois lorsque des clauses lui dérogent sur des points où la dérogation est illicite, il reprend partiellement son empire, ces clauses étant réputées alors non écrites. Dans le premier

cas au contraire, les parties s'étant bornées à l'essentiel, à l'accord des volontés, chez l'une de recevoir le débuteur et de l'instruire, chez l'autre d'abandonner son temps et sa personne, le régime légal s'applique dans sa totalité ; d'où la nécessité pour lui d'être complet et précis.

Or, si l'on peut concéder la seconde de ces qualités à la loi du 22 germinal an XI, on doit convenir qu'elle est loin de constituer un régime légal complet. Aussi des abus de toute sorte ne tardèrent point à se pratiquer quotidiennement, devenant la source de continues contestations en matière d'éducation professionnelle : nous n'en donnerons comme écho que le rapport de M. Vital Roux, déposé dès 1805 au nom de la chambre de commerce de Paris.

Une loi du 18 mars 1806, créatrice d'un conseil de prud'hommes à Lyon et dont l'article 6 est ainsi conçu :
« Le conseil de prud'hommes est institué pour terminer
» par la voie de conciliation les petits différends qui
» s'élèvent journellement, soit entre des fabricants ou
» des ouvriers, soit entre des chefs d'atelier et des
» compagnons ou apprentis. Il est également autorisé
» à juger jusqu'à la somme de 60 fr. sans forme ni frais
» de procédure, et sans appel, les différends à l'égard
» desquels la conciliation aurait été sans effets », réussit à réprimer plusieurs de ces abus et eut le grand avantage de faire entrer notre contrat dans la compétence de ceux des magistrats qui étaient le plus à même

d'en apprécier les conditions et d'en interpréter les clauses. Les décrets du 11 juin 1809 (1), art. 11, et du 3 août 1810, art. 1^{er}, étendirent cette compétence à toute la France et depuis elle n'a cessé de leur appartenir. Ces tribunaux de prud'hommes pouvaient, à la vérité, fonder une jurisprudence des usages justes établis entre maîtres et apprentis ; ils pouvaient maintenir les contractants dans la voie de l'équité par des mesures répressives ; mais il leur était impossible d'organiser un régime préventif ; le ressort territorial de leur juridiction était restreint ; ils n'existaient que dans certaines villes et leur jurisprudence, sans texte formel, ne constituait pour les justiciables qu'une garantie insuffisante.

Ce fut cependant à cela que se borna toute la législation du contrat d'apprentissage pendant la première moitié du XIX^e siècle ; non pas que le pays se désintéressât de la question ; non pas davantage que les réformateurs fissent défaut..... qu'il nous soit seulement permis d'en citer deux, d'opinions inverses : L'économiste Villeneuve Bargemont, qui, en 1834, proposait que tout jeune ouvrier, ayant accompli son stage d'initiation, fut gratuitement examiné sur sa capacité industrielle et son instruction élémentaire par un jury qui lui eût conféré, en cas de succès, avec un certificat d'examen, le droit à l'exercice du métier ; ... puis, M. de la Farelle dont le « Plan d'une réorganisation des classes

(1) DUVERGIER. Op. cit., t. XVI, p. 387, et t. XVII, p. 134.

industrielles » publié en 1842, préconisait la reconstitution des artisans en corps de métier, la soumission de tous à l'apprentissage et la fixation de sa durée... L'insouciance seule du gouvernement et son affectation de s'en reposer pour tout ce qui concernait l'instruction manuelle sur les usages, les mœurs et l'équité naturelle de la nation, sont la cause de cette incroyable négligence.

Ce n'est qu'en 1845 en effet, que le Gouvernement soumit au Conseil général des manufactures et du commerce un projet de Loi, assez libéral du reste sur notre contrat; abandonné bientôt, il fut représenté en 1848 par un publiciste M. Peupin. Sa proposition fut rejetée par la Législative, mais après diverses vicissitudes, elle fut reprise en 1850 par M. Dumas ministre de l'agriculture et du commerce qui la déposa au Corps législatif le 4 mars (1). Les grandes lignes de ce projet étaient: détermination précise de l'objet du contrat d'apprentissage (art. 1); rédaction obligatoire d'un écrit authentique ou non, contenant certaines mentions (art. 11); fixation d'une période d'essai de 3 mois; exigence de conditions rigoureuses de capacité; détermination des obligations entre les parties; réglementation des heures de travail et du temps réservé à l'instruction primaire; enfin, consécration du principe de la résolution pour inexécution des engagements.

(1) *Moniteur Universel, Journal officiel*, N° du 8 mars 1850.

Ce projet insuffisant, et qui n'était au plus qu'une consécration des coutumes existantes, fit l'objet d'un rapport documenté et plus vaste, élaboré par M. Callet au nom de la commission d'assistance.

Sa rédaction préparatoire subit la formalité des trois lectures, respectivement les 22 janvier, 3 et 22 février 1851 (1); et le 4 mars enfin paraissait au *Moniteur Universel* la nouvelle loi organisatrice du Régime légal du contrat d'apprentissage en France. C'est cette loi, dont les dispositions, du reste, auront plus d'une fois besoin d'être complétées par celles du Droit commun, et qui a été depuis sur certains points modifiée par des lois successives protectrices de l'enfance ouvrière et écolière, qui va faire l'objet de la seconde partie de cette étude.

(1) *Moniteur Universel, Journal officiel*, Nos des 5 et 23 janvier, 4 et 23 février, et 4 mars 1851.

DEUXIÈME PARTIE

**LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET SON RÉGIME LÉGAL
DANS LE DROIT ACTUEL**

CHAPITRE PREMIER

**Nature et caractères distinctifs du contrat
d'apprentissage.**

L'objet essentiel d'un contrat d'apprentissage c'est l'acquisition par l'un des contractants, la prestation par l'autre, des connaissances nécessaires à l'exercice d'une profession. Philosophiquement, il y a contrat d'apprentissage chaque fois qu'une personne, homme ou enfant, ignorante d'un métier, abandonne, soit par elle-même soit par ses représentants, ses services et son temps à un individu qui exerce ou a exercé ce métier, en convenant qu'il lui en enseignera la pratique et les secrets. Ce simple accord de volontés est nécessaire et suffisant par lui-même à placer ceux chez qui il s'est manifesté dans la situation respective de maître et d'apprenti, leurs rapports étant alors déterminés

par le régime légal organisé. Il n'est donc nullement nécessaire (1) que les parties prononcent dans leur convention, le mot d'apprentissage, ni celui de contrat, pas plus qu'il n'est nécessaire qu'elles aient pris soin d'établir un régime conventionnel destiné à gouverner tout le temps de leur engagement. En fait pourtant, le choix d'un tel régime dérogatoire du régime légal et la détermination de ses points principaux feront souvent l'objet de conventions, tantôt verbales, tantôt écrites, accessoires du fondamental accord sur l'abandon des services et la prestation de l'instruction professionnelle ; ces conventions produiront alors leurs pleins effets, à la condition de n'être ni illicites, ni immorales et de ne point se mettre en désaccord avec les règles essentielles du régime légal, que leur nature a placées au-dessus de la liberté des conventions : les conditions de capacité ou les cas de résolution par exemple.

Au point de vue juridique, le contrat d'apprentissage est un contrat *sui generis* qui, bien qu'il se rapproche du louage de services, de la vente, de l'échange, du mandat et du contrat d'enseignement ne se confond jamais avec eux. Il ressemble au louage, en ce que l'apprenti rentre dans la catégorie des gens de travail qui, aux termes de l'article 1779 du Code civil, s'en-

(1) En ce sens Cons. Prud. Seine, 27 juin 1876, *Mém. du Com. et de l'Ind.*, 1876, p. 464 ; ou encore Cons. Prud. Seine, 23 janvier 1872, *Mém. du Com. et de l'Ind.*, 1872, p. 473.

gagent au service d'autrui; et à la vente, en ce que les parents paraissent aliéner le temps et la personne de leurs enfants; mais il en diffère en ce que cette sorte d'aliénation, qui n'est pas une vente parce qu'il n'y a pas un prix remis en compensation par le maître, n'est que temporaire, et que, pendant sa durée, elle produit des effets plus étendus qu'un louage d'industrie (1).

Il présente quelques analogies encore avec l'échange parce que les deux intéressés fournissent chacun une prestation en nature, en vue d'en obtenir une équivalente : des capacités professionnelles d'un côté, des services et du travail de l'autre; puis avec le mandat en ce qu'à un certain point de vue, le maître peut apparaître comme le mandataire des parents du débutant, chargé par eux de lui enseigner un métier; et enfin avec le contrat d'enseignement, par son objet du moins qui est le même pour l'apprenti, mais qui en diffère

(1) Certaines espèces sont plus complexes et pourraient élever un doute sur le véritable caractère de la convention qui les constate. C'est ainsi que la convention par laquelle les parents d'un enfant engagent à un fabricant ou ouvrier, son travail et ses services pour un temps indéterminé, moyennant un salaire à lui payer, et sans aucune convention relative à l'éducation professionnelle, sera non pas contrat d'apprentissage, mais louage d'industrie..... Or, voilà ce qu'il est advenu en fait aujourd'hui, de l'instruction dans beaucoup de grandes industries — Est encore louage de services, la promesse de travail succédant à un temps d'apprentissage accompli; car l'apprentissage n'est pas soumis à la tacite reconduction. — Au cas d'obligation imposée par contrat à un patron de livrer à un débutant tel procédé de fabrication, moyennant un prix et sans abandon de son travail en retour, il y a tout simplement achat et vente d'un secret : donc retour au droit commun.

pour le maître en ce que sa rémunération sera une somme d'argent en cas d'enseignement, et en tout ou partie au moins le travail gratuit de l'élève au cas d'apprentissage. Ce sont ces analogies d'une part, son aspect d'obligation conventionnelle de l'autre, qui font que notre contrat sera régi, en dehors de la loi de 1851, par toutes les dispositions du droit commun contenues au livre III du Code civil « Des obligations ».

Comme toute convention, le contrat d'apprentissage présente à l'analyse certains caractères propres. Il est consensuel : le seul accord des parties le forme, aucune solennité, aucun écrit même n'est exigé pour sa validité comme sous l'ancien droit. Il est synallagmatique parfait et comme tel régi par les articles 1102 et 1104 du Code civil ; chacune des parties s'obligeant à fournir à l'autre certains services, il sera nécessaire, lorsqu'on passera un brevet, de rédiger pour sa validité autant d'originaux qu'il y aura eu de contractants ayant un intérêt distinct : deux d'ordinaire ; trois si c'est un tiers, une Société de bienfaisance par exemple, qui a placé l'enfant. En vertu du même caractère, la condition résolutoire de l'article 1184 du Code civil y sera toujours tacitement insérée pour le cas où le maître ou l'apprenti ne tiendrait point ses engagements ; de même l'exception *non adimpleti contractus* pourra être opposée à celui d'entre eux qui réclamerait, devant le conseil de prud'hommes ou le juge de paix, l'exécution des obligations de son co-contractant, ayant lui-même failli aux siennes.

C'est ensuite un contrat à titre onéreux et commutatif, chaque partie fournissant et recevant une prestation qu'elle considère être d'une valeur équivalente : peu importe à ce point de vue qu'un prix soit payé au patron comme complément des services de l'enfant, ou qu'un salaire soit assuré à ce dernier, ces sommes d'argent ayant précisément pour but d'égaliser les prestations.

Des lors, si des conditions illicites, immorales et impossibles y sont insérées, elles entraîneront sa nullité et ne seront pas seulement réputées non écrites.

Son caractère commutatif aurait, de plus, en droit commun, constitué une fin de non recevoir à toute action en rescision pour lésion, tout autant que son caractère mobilier ; mais la loi de 1851, par une dérogation spéciale, admet ici une certaine lésion : le fait pour l'enfant d'avoir été placé sans rémunération pour une durée supérieure au maximum prévu par les usages locaux ; la sanction de cette lésion sera la possibilité d'obtenir une résolution des obligations souscrites, si mieux n'aiment toutefois les parties ou le tribunal prononcer une réduction de leur durée.

Il est contrat de bonne foi et se passe *in intuitu personæ*, devenant caduc au profit de la partie qui se serait trompée sur l'identité de la personne qu'elle croyait s'adjoindre comme auxiliaire ou se donner comme initiatrice. Il est encore du droit des gens, ouvert aux étrangers comme aux nationaux parce que le droit au travail est universel ; puis civil en vertu de l'article 2

de la loi de 1851, bien que théoriquement on puisse le considérer comme commercial à l'égard du maître, lorsqu'il a contracté en vue de son négoce et en qualité de commerçant. L'intérêt de cette disposition légale apparaît à propos des modes de preuves qui, sans elle, auraient compété aux parties dans une mesure inégale, l'apprenti n'étant admis à se prévaloir que de celles édictées au Code civil tandis que le maître aurait joui du bénéfice de l'article 109 du Code de commerce.

Notre contrat enfin est à prestations successives, mais sans admettre pour cela la tacite reconduction ; il ne libère pas ses auteurs de suite par un accomplissement unique, mais se compose de multiples petits contrats qui s'exécutent quotidiennement et dont le faisceau forme l'apprentissage.

Des caractéristiques si diverses, un aspect général si complexe, ne sont pas faits pour permettre une définition aisée, même pour un législateur. M. Dumas l'avait bien compris, lui qui au lieu d'en donner une dans son projet du 4 mars 1850 s'était borné à en préciser l'objet. « Le contrat d'apprentissage, disait-il (art. 1), oblige le maître d'enseigner progressivement et complètement la pratique de sa profession à l'apprenti qui s'oblige en retour à travailler pour lui ».

L'Assemblée Constituante crut cependant avoir trouvé la définition désirée, et elle l'a concentrée dans son article 1 « Le contrat d'apprentissage, dit-elle, est celui » par lequel un fabricant, un chef d'atelier ou un ouvrier

» s'oblige à enseigner la pratique de sa profession à
» une autre personne, qui s'oblige en retour à travailler
» avec lui, le tout à des conditions et pendant un temps
» convenu ». Et pourtant il n'est pas un terme de
cette définition qui n'ait été, et à juste raison, critiqué.

C'est tout d'abord la qualification qu'elle donne à celui qui dans l'éducation à fournir jouera le rôle de maître. Au lieu d'employer ce mot, la loi en a donné comme « la monnaie » suivant l'expression de M. Million ; ce qui porte à se demander si l'énumération qu'elle fait du fabricant, du chef d'atelier et de l'ouvrier, est limitative ou énonciative. Les travaux préparatoires démontrent indubitablement que l'intention du législateur a été de ne soumettre l'éducation professionnelle au régime de faveur qu'il organisait, qu'en tant qu'elle revêtait un caractère industriel. Dès lors l'enfant qui s'engage même gratuitement au service d'un commerçant, d'un cultivateur ou d'un artiste (1), pour en apprendre la profession, ne bénéficiera pas de la protection légale donnée au contrat d'apprentissage ; pas plus que n'en bénéficient l'élève en pharmacie, le clerc d'un notaire ou le secrétaire d'un avocat. Cette restriction est malheureuse : bien que ce soit surtout dans la petite et la grande industries qu'il y ait lieu de craindre une exploitation de l'enfant, ses intérêts et sa moralité sont également exposés à de réels dangers dans le

(1) En ce sens, Toulouse, 27 nov. 1891. — DALLOZ, 1892, 2, 616.

stage qu'il peut faire dans une maison de commerce, dans une ferme ou dans un atelier d'artiste. C'est ce qu'a compris la récente loi du 21 mars 1896 (1) sur l'apprentissage dans le canton de Vaud, en Suisse, lorsqu'elle déclare régir « tous les apprentissages de métier, d'industrie et de commerce.

A l'inverse, notre loi de 1851 se montre large dès qu'il s'agit de l'enseignement d'un métier mécanique ou manuel, et elle y reconnaît comme contrats d'apprentissages tous ceux qui y sont passés dans le but d'une initiation : le maître en effet pourrait-il être autre chose que chef d'atelier, fabricant ou ouvrier. Son énumération comprend aussi bien l'artisan qui travaille seul dans son échoppe, que le petit patron et le gros industriel ; bien plus elle ouvre le droit aux contre maîtres, au simple ouvrier, d'engager un apprenti si son propre patron l'y autorise. Cette largeur de vue était rendue nécessaire par les progrès de la grande industrie et de la division du travail ; en effet le maître, dans certains métiers, ne peut plus matériellement s'occuper de l'éducation de ses futurs ouvriers et alors, ou bien il délègue à l'un de ses préposés son droit et ses pouvoirs, ou bien il les laisse se charger eux-mêmes à leurs risques et périls du recrutement et de l'éducation de leurs jeunes auxiliaires.

(1) *Bulletin de la Société de protection des apprentis*, t. XXXV, p. 103 et seq.

Dans le premier cas, la délégation ne libère en rien le maître de ses obligations; si son préposé ne s'acquitte pas des engagements stipulés au contrat, il devra des dommages et intérêts sans pouvoir rejeter la faute sur personne. Sa responsabilité est plus étendue donc que celle du mandant ordinaire, lequel en principe n'est responsable que du choix réputé mauvais d'un mandataire notoirement incapable.

Dans le second (1), l'apprenti ou ses parents s'entendent avec un contremaître ou un ouvrier pour que celui-ci l'emmène à l'usine, l'installe près de lui à son travail et lui en montre le fonctionnement, jusqu'à ce qu'il devienne capable de se conduire seul.

Le patron ne joue aucun rôle actif dans ce genre de contrat, il se borne à l'autoriser et n'en retire aucun profit direct; bien plus il paie parfois à l'enfant une légère journée de début, et même un véritable salaire lorsqu'il s'agit d'un ouvrage aux pièces. Ce salaire, chose curieuse, est alors abandonné par le débutant à son initiateur comme prix de l'enseignement. Le maître est dans ce cas non le patron, mais l'ouvrier lui-même, tout comme il l'est dans la petite industrie, lorsque son maître lui laisse dans son atelier la faculté d'apprendre la pratique du métier à un néophyte.

(1) Il s'agit ici d'une forme du contrat d'apprentissage pratiquée dans la grande industrie, dans les filatures et tissages du Nord de la France, notamment.

Un second grief adressé souvent encore à la définition légale vise la détermination qu'elle ferait, par malheur incomplète, de l'essentielle obligation imposée par le contrat à chacune des parties. On lui reproche d'abord d'avoir omis là classique formule « le maître s'oblige à enseigner progressivement et complètement » ; mais ce n'est pas sérieux, car l'article 12 l'a textuellement reproduite à l'endroit qui paraît le plus convenable, à propos des obligations nées du contrat. On se plaint ensuite de l'étroitesse de l'expression « à une autre personne qui s'oblige en retour à travailler avec lui », en arguant que le fait de stipuler une rémunération en argent complémentaire du travail du débutant, ne change rien à la nature de la convention d'apprentissage..... Certes non une telle stipulation n'en change point la nature ; mais ce que la loi a voulu établir, c'est, d'une part que l'abandon du temps et des services en serait la condition essentielle, quitte aux parties si elles jugent ces services d'une valeur inférieure à la prestation de l'instruction, à rétablir l'équilibre par le versement d'une certaine somme ; c'est d'autre part, qu'un accord où le prix de l'enseignement consisterait uniquement en argent, ne serait plus un contrat d'apprentissage, mais une simple convention d'éducation (analogue à celle que conclut le père de famille qui met son fils dans une école), soumise dès lors simplement, comme cette dernière, au droit commun.

Bien plus grave est cet autre grief qu'on formule

contre l'article 1, d'avoir laissé les conditions de notre contrat à l'arbitraire presque absolu des contractants.

« Le tout, dit-il en effet, à des conditions et pendant un temps convenu ». Il y a là un véritable danger qui n'avait pas échappé aux rédacteurs de la loi, si l'on en juge par les deux amendements déposés par M. Benoit, l'un lors de la seconde lecture du projet et qui remplaçait les derniers mots de l'article 1 par ceux-ci

« Le tout à des conditions déterminées par les conseils de prud'hommes » ; l'autre à la troisième lecture, après échec du précédent, et qui les modifiait pour en faire

« Le tout à des conditions conformes aux bases réglementaires arrêtées par les conseils de prud'hommes ».

En faisant sien l'un ou l'autre de ces amendements, le législateur eût dégagé la responsabilité de la Société qui, parce qu'elle tolère la vente du travail de l'enfant par le père, doit entourer cette convention de toutes les garanties susceptibles d'en éviter les abus. Il eût organisé une efficace protection de l'apprenti, soit en forçant les intéressés à passer devant le bureau des prud'hommes pour conclure un engagement d'éducation professionnelle, soit en faisant de ces magistrats des arbitres souverains, contre les prescriptions desquels aucune stipulation n'aurait été possible.

Il eût de plus confié cette protection de l'enfance au Corps constitué qui était et est en France, parce qu'il a vécu par lui-même les besoins, les maux et les nécessités de l'apprentissage, le mieux à même de com-

prendre les intérêts de la classe ouvrière et du patronat ; comme d'accommoder aux besoins de la concurrence et de la consommation leurs exigences mutuelles nées de la variété des industries et de la multiplicité des lieux où elles ont leur siège.

Cette mission de protection aurait été une sorte de pendant de la juridiction qui était conférée à cette institution en matière de contestations soulevées au cours de l'exécution de l'apprentissage. Il eût enfin simplement rendu légal et généralisé un usage déjà pratiqué par certains conseils de prud'hommes, qui dès leur création s'étaient considérés et comportés comme les tuteurs naturels des apprentis, amendant leurs contrats, corrigeant pour eux les usages, adaptant à chaque région et à chaque métier les dispositions essentielles à tout stage professionnel équitable.

A l'inverse, le vote de l'un ou l'autre de ces amendements n'aurait-il pas porté atteinte au principe de la liberté des conventions et diminué le prestige de la puissance paternelle, en faisant considérer les père et mère comme des demi-incapables. Le désir d'éviter ces deux dangers, habilement exploité par le rapporteur, et surtout la crainte de restaurer une forme moderne des anciennes jurandes, au moins dans leurs vieilles et étroites réglementations sur l'éducation professionnelle, firent rejeter définitivement la légitime proposition de M. Benoit et l'intervention des conseils de prud'hommes.

Et cependant, cette intervention consacrée depuis 1851

par les législateurs allemand, autrichien et hongrois, n'aurait pas apporté une véritable exception à la liberté et à l'autorité ; elle aurait tout au plus dressé des jalons, dans l'intervalle desquels la liberté des parties aurait pu se mouvoir à l'aise ; et ceux-là seuls, parmi les parents ou tuteurs, eussent été gênés par elle qui, insoucieux de leurs devoirs, auraient, en faisant un trafic odieux du temps et de la personne de leur enfant, violé eux-mêmes leur autorité. Des conventions de ce genre ne sont pas respectables et, si l'on admet qu'une loi pénale les puisse réprimer une fois exécutées, hésitera-t-on à reconnaître qu'une loi civile ait le droit d'en prévenir la conclusion.

Ce que notre loi de 1851 n'a point accompli, une autre loi peut le faire et il y a lieu de souhaiter, dans l'intérêt même du contrat d'apprentissage, de son existence peut-être et de la fin de la crise dans laquelle il se débat depuis quarante ans, qu'une réforme reprenne les idées de M. Benoit et les fasse enfin consacrer législativement.

CHAPITRE II

Forme et preuve du contrat d'apprentissage.

Le législateur de 1851, dans le but d'amener une grande diffusion du contrat d'apprentissage, en a ouvert à tous l'accès en n'assujettissant sa formation à aucune règle étroite et en évitant de faire de sa constatation dans un brevet, comme sous l'ancien droit, une condition essentielle à sa validité. Cette innovation qui faisait du contrat jadis solennel, une convention dont la formation verbale devenait possible, n'a pas été admise sans discussions. Le projet initial du ministre Dumas, dont l'art. 11 était ainsi conçu « Le contrat d'apprentissage doit être formé par écrit », n'avait pas osé s'y résoudre ; il cherchait même à répandre la rédaction authentique du brevet, en rendant compétents pour sa confection, non seulement les notaires, mais les secrétaires des Conseils de Prud'hommes, et les greffiers de justice de paix, en réduisant à 2 fr. les honoraires de ces officiers publics, et en exigeant pour l'enregistrement un simple droit fixe de 1 fr., alors même que le

brevet eût contenu des obligations de sommes, de valeurs mobilières ou des quittances.

Le projet, véritable œuvre personnelle de Dumas, lequel en ce qui concernait cette rédaction obligatoire d'un écrit avec mentions de certaines clauses, était d'un sentiment contraire à celui des autres membres du Gouvernement et même d'une bonne moitié des institutions : Chambres de commerce, commissions diverses, etc., dont l'avis avait été demandé dans une enquête... Le projet, s'inspirait d'un motif juridique d'analogie avec la loi du 22 germinal an XI qui exige un écrit chaque fois qu'un ouvrier, même majeur, s'engage au service d'un maître pour plus d'une année; or ici l'enfant mineur, incapable, est engagé pour une durée supérieure à un an. Et il faut reconnaître que l'obligation d'un acte écrit eût prévenu dans bien des cas, ou permis de résoudre facilement les contestations qui s'élèvent entre maîtres et apprentis; mais c'était alors écarter du régime de faveur toutes les conventions verbales relatives à l'éducation professionnelle.

Nombre de législations étrangères ont réussi à tout concilier; leur système, qu'il serait souhaitable de voir étendre en France, est le suivant : Tout contrat d'apprentissage est valablement formé par un simple accord verbal des parties, mais afin d'en conserver l'existence et les effets, une homologation légale est exigée : pratiquement, les parties contractantes sont tenues de se présenter, dans un certain délai après la

convention, au greffe de la justice de paix ou bien au secrétariat du tribunal professionnel, où un registre spécial mentionne quasi-authentiquement les noms et qualités des parties, la durée de l'engagement, ainsi que ses clauses particulières.

Par malheur, ce système, trop simple peut-être, n'a pas jusqu'ici été consacré législativement chez nous, pas plus que ne le fut le projet Dumas ; et l'article 2 de la loi de 1851, tel qu'il fut rédigé à la suite d'un amendement déposé à la seconde lecture par M. Valette, proclame pour la formation de notre contrat la liberté la plus grande. « Le contrat d'apprentissage est fait » par acte public ou par acte sous seing privé, il peut » aussi être fait verbalement, mais la preuve testimoniale n'en est reçue que conformément au titre du » Code civil : *Des contrats ou des obligations conventionnelles.* »

§ I^{er}. — *Forme et preuve du contrat verbal.*

La passation purement verbale, expresse ou même tacite et implicite d'un contrat d'apprentissage est ainsi en apparence tolérée d'une façon absolue : en réalité elle se trouve soumise à certains désavantages qui, dans l'esprit de la loi, devaient avoir pour but d'en détourner les parties, de les pousser indirectement à la rédaction d'un écrit, qui leur assurerait des effets plus complets et des avantages plus faciles. C'est ainsi

notamment que la preuve d'un contrat purement verbal d'apprentissage sera assez difficile (1). On ne pourra en effet, aux termes de l'article 2, l'établir par témoins que si la valeur qu'il représente est inférieure à 150 francs. Cette disposition, qui paraît une simple application des règles du droit commun en matière de preuves, est en réalité remarquable en ce qu'elle s'applique à une matière soumise à la juridiction des prud'hommes, tribunaux qui, d'ordinaire, admettent la preuve testimoniale au-delà de 150 francs.

Lorsque la valeur du litige soulevé par la prétendue convention verbale sera supérieure à ce chiffre, il ne sera possible de la prouver par témoins que dans les trois cas suivants. — S'il existe un commencement de preuve par écrit : c'est-à-dire un acte écrit émané de celui contre lequel la demande est formée ou de son représentant, et reconnu ou vérifié tel ; peu importe que cet écrit ait ou non été dressé en vue de servir de preuve, pourvu qu'il rende vraisemblable la prétention du demandeur. Ce sera par exemple une lettre missive du père de l'apprenti au futur maître, ou bien une déclaration du maître intervenue au cours de la comparution devant le bureau de conciliation, insérée et signée par lui au procès-verbal. — Si par suite d'un

(1) Il est curieux de constater l'identité complète de rédaction qui existe entre l'article 1985 C. C. sur la forme et la preuve du contrat de mandat et l'article 2 de la loi de 1851 sur la forme et la preuve du contrat d'apprentissage.

cas de force majeure prouvée, il a été impossible de se procurer une preuve écrite de la convention, ou bien si une force étrangère détient l'écrit au moment du procès pour y empêcher sa production. — Enfin si l'on prouve qu'un cas fortuit ou un cas de force majeure a détruit l'acte écrit qui avait été rédigé pour en prouver l'existence : ce sera par exemple l'incendie ou le vol de tous les registres et papiers du demandeur, ou encore la laceration du brevet par celle des parties à laquelle il aurait pu nuire.

Pour évaluer l'objet du litige et savoir s'il est ou non inférieur à 150 fr., il faudra se placer au moment de la conclusion de l'accord et non au jour du procès : si bien que la preuve testimoniale ne pourrait être admise au cas où, les avantages stipulés dans la convention verbale ayant été de 300 fr. par exemple à l'origine, la question de l'existence du contrat viendrait à être soulevée dans les derniers mois du stage, alors que leur valeur actuelle serait de beaucoup diminuée et devenue inférieure à 150 frs. Peu importe encore, pour cette évaluation, que la réclamation provienne d'une seule créance ou de plusieurs créances, même nées de causes diverses, lesquelles du reste, en vertu de l'article 1346 du Code civil, doivent toujours être réunies dans un seul exploit, à peine pour les dernières de n'être pas reçues.

A côté de la preuve testimoniale, on trouve comme autres moyens d'établir l'existence du contrat verbal

d'apprentissage, le serment, l'aveu, l'interrogatoire sur des faits et articles et les présomptions.

Le serment doit être déféré à l'audience, il ne saurait être question d'attacher une valeur légale quelconque au serment extra-judiciaire ; mais à l'audience il peut être déféré en tout état de cause, encore qu'il n'existe aucun commencement de preuve par écrit de la demande ou de l'exception sur laquelle il est provoqué. Au cas de serment décisoire, si par exemple l'apprenti ou ses représentants défèrent le serment au maître et si celui-ci le prête, le procès est tranché, la vérité de l'assertion ne peut plus être mise en doute ; mais s'il le réfère, disant à l'apprenti « Jurez vous-même que votre affirmation est fondée », ce dernier perdra le procès s'il ne le jure. Lorsqu'à l'inverse ce sera le juge qui aura déféré le serment à l'apprenti ou au maître, au cas où la demande ou bien l'exception ne sont ni pleinement justifiées ni totalement dénuées de preuves, la partie à laquelle il a été déféré ne pourra le référer à l'adversaire, et ce sera de la prestation de ce serment supplétoire que dépendra la solution de la cause.

Avant son abolition par la loi du 2 août 1868, on s'était demandé si l'article 1781 du Code civil et ses dispositions si critiquées sur l'obligation pour le juge de croire sur simple affirmation le maître pour la quotité des gages, le paiement de l'année échue et les acomptes de l'année courante, devaient être ou non étendus aux affirmations du maître sur la quotité et le

paiement du salaire de l'apprenti; cette question, qui n'a plus même d'intérêt historique, devait être résolue dans le sens de la négative; car, comme le disait déjà Mollet en 1845, « l'apprenti n'est ni un ouvrier à temps ni encore moins un domestique ».

L'aveu ou déclaration faite en justice, au cours de l'instance par le maître ou son fondé de pouvoir, ou bien par l'apprenti ou ses représentants, fait pleine foi contre celui qui l'a passé (art. 1356 C. C.); et il ne peut être repris à moins que son auteur ne prouve qu'il a été la suite d'une erreur de fait. Pour cela l'aveu doit être libre et émaner d'une personne capable : il ne serait pas valable s'il était fait par un apprenti mineur, parce que celui-ci est incapable de rendre sa condition pire, de même encore s'il était entaché de violence et passé par exemple par les représentants de l'enfant à la suite d'une menace du patron. Dans tous les cas l'aveu est indivisible, la partie bénéficiaire ne pouvant en accepter une partie et en récuser une autre. Sur la question de savoir s'il y a eu contrat par exemple, le maître ne pourra scinder la première partie d'un aveu que ferait le débutant, qui s'est engagé à le servir pour telle durée à condition de recevoir outre l'éducation professionnelle un salaire déterminé, de façon à ne point accepter la stipulation du salaire.

Cet aveu, qu'il ait été oral ou écrit, n'est pas forcément spontané; il peut être provoqué par l'adversaire, au moyen de l'interrogatoire sur faits et articles, procé-

sure qui est toujours susceptible d'être employée même au cas où la valeur du litige dépasse 150 fr. ; l'article 324 du Code de procédure civile dit en effet « qu'en toute » matière et en tout état de cause, les parties peuvent » demander à se faire interroger respectivement sur » faits et articles pertinents concernant seulement la » matière dont il est question, sans retard de l'instruction ni du jugement. »

Le tribunal ordonnera l'interrogatoire sur requête contenant les faits, et y procédera par l'intermédiaire soit de son président, soit d'un juge par lui commis, soit si la partie défenderesse à l'information possède une résidence éloignée, par le président du conseil de Prud'hommes de cette résidence et à défaut par le juge de paix du canton. Le maître, en supposant que ce soit contre lui qu'ait été formée la demande d'interrogatoire, doit répondre en personne, de vive voix, sans lire un projet de réponse, et sans assistance de conseil ; s'il refuse de répondre ou s'il s'abstient malgré la citation de comparaître, son silence équivaut à un aveu, les faits incriminés étant tenus pour avérés ; l'apprenti et ses représentants ne peuvent du reste assister à l'interrogatoire. Cette procédure n'est applicable qu'entre parties, elle ne peut être employée contre des tiers, ces tiers eussent-ils un intérêt dans l'apprentissage, fussent-ils la femme, même commune en biens, du maître assigné en interrogation, ou encore le subrogé-tuteur ou le co-tuteur de l'apprenti. L'article 324 du Code de

procédure civile est formel à ce sujet : « Les parties pourront... » dit-il ; de plus le but de l'interrogatoire est d'amener indirectement un aveu, or un aveu n'a de valeur qu'autant qu'il émane d'un des contractants ; s'il est le fait d'un tiers il équivaut tout au plus à un témoignage. Ainsi organisée, cette procédure ne saurait être assez recommandée en matière d'instruction professionnelle aux Conseils de Prud'hommes, qui y trouveront toujours une base solide pour la conciliation et un élément sérieux de recherches pour la préparation de leurs sentences.

En l'absence de toute autre preuve, le juge, en matière d'apprentissage comme en toute autre, est appelé à tenir compte des présomptions légales, quel que soit le montant de la contestation. Ces présomptions dispensent de toute preuve la partie au profit de laquelle elles militent (art. 1352 C. c.) ; et ce n'est que dans quelques cas (art. 1283 C. c.) qu'elles peuvent être anéanties par le serment, l'aveu ou la preuve contraire.

De plus, dans tous les cas où la Loi admet la preuve testimoniale soit directement soit indirectement, comme au cas de disparition fortuite du brevet, le juge pourra, pour éclairer sa religion, tenir compte des présomptions de l'homme, pourvu qu'elles soient précises graves et concordantes ; citons : la santé, la maladie, l'âge de l'apprenti.

Le soin avec lequel ont été énumérés ces différents moyens susceptibles de devenir des preuves d'une con-

vention verbale d'apprentissage indique que leur énumération est, à notre avis, limitative et qu'on ne peut y adjoindre la preuve par tous moyens et même par témoignage et dans tous les cas ; ce que pense nombre d'auteurs, qui veulent voir dans notre contrat une opération civile du côté de l'apprenti, mais commerciale du côté du patron. D'abord tout maître d'apprentissage n'est pas forcément commerçant ; un chef d'atelier ou un ouvrier ne l'est point ; ensuite l'article 2 de la loi de 1851, en renvoyant pour la preuve d'une convention verbale d'éducation professionnelle, même souscrite par un commerçant, au livre III, titre III du Code civil, l'a d'une façon absolue civilisée ; quant à la remise de compétence pour les contestations qu'elle soulève, à la juridiction des prud'hommes, elle ne change rien à ce caractère d'acte civil : ce n'est pas par la juridiction que se détermine le caractère d'une obligation, c'est bien plutôt le caractère de l'obligation qui détermine sa juridiction ; cette dernière fut-elle de droit commun ou d'exception.

§ II. — *Forme et preuve du contrat littéral passé sous forme authentique.*

Le contrat littéral d'apprentissage peut être passé soit par acte public soit par acte sous seing privé. Jadis, on le sait, il était toujours authentique, rédigé dans la forme notariée et revêtu de la formule exécutoire.

toire. La loi de 1851, tout en abandonnant cette exigence, a cherché à faciliter l'accès de la forme publique, en rendant compétents pour sa rédaction non plus seulement les notaires, mais les secrétaires des prud'hommes et les greffiers de justice de paix. Ces deux dernières catégories de personnes ne sont pas de véritables fonctionnaires publics : les greffiers de paix, à la rigueur pourraient encore être considérés comme des officiers ministériels à cause du serment professionnel qu'ils prêtent, du cautionnement qu'ils versent et de la nomination qu'ils tiennent du pouvoir exécutif. Mais les secrétaires de prud'hommes, qui sont nommés et révoqués par le conseil, et qui ne sont astreints légalement à aucun serment, n'ont d'autres qualité et situation que celles de simples employés. Cependant si la loi les a autorisés à donner le caractère d'actes publics aux conventions d'apprentissage qu'ils monumentent, c'est qu'elle les a considérés comme des défenseurs et des protecteurs naturels de l'enfance ouvrière : les secrétaires des prud'hommes, parce qu'ils apporteront dans la rédaction des brevets les habitudes de conciliation et d'équité des conseils dont ils sont les auxiliaires, les greffiers de paix, parce que, témoins des placements d'orphelins et d'abandonnés que font les juges de paix, ils sont présumés avoir acquis une grande expérience des difficultés de l'initiation manuelle.

Cette dérogation au monopole ordinaire des notaires est à louer, mais seulement comme un acheminement

vers la réforme plus complète et déjà préconisée, que serait l'obligation pour tout nouveau maître de faire transcrire sur un registre spécial professionnel toutes les conventions d'instruction qu'il passerait; chaque brevet se trouverait alors jouir, et à bon marché, des avantages de l'authenticité, qui aujourd'hui sont encore réservés à ceux qui ont fait l'objet d'une rédaction chez un notaire, un greffier de paix ou un secrétaire de prud'hommes.

L'acte reçu par l'un ou l'autre de ces officiers a une force probante absolue, du moins lorsque ceux-ci réunissent au moment de la passation les conditions voulues de compétence et de capacité. Il faudra donc qu'ils aient instrumenté dans le ressort de leurs fonctions, qu'ils aient été encore en activité, qu'ils n'aient été ni destitués, ni suspendus, ni révoqués ou remplacés et enfin qu'ils ne soient ni parents, ni alliés des parties jusqu'au quatrième degré. Ainsi régulier en apparence, le brevet prouve par lui-même son authenticité, par application de la vieille idée *scripta publica probant se ipsa*; et une telle présomption n'admet point la preuve contraire; il faudra pour prouver la fausseté du brevet, s'engager dans la voie périlleuse de l'inscription de faux, c'est-à-dire mettre en doute la sincérité du rédacteur, obtenir à grands frais, peines et précautions, trois jugements successifs et s'exposer en cas d'insuccès à une amende minimum de 300 francs.

La même procédure garantit l'exactitude de tous les

faits énoncés dans le contrat d'apprentissage, lorsqu'ils sont affirmés par l'officier instrumentant, comme ayant été accomplis par lui-même, conformément à sa mission, ou comme s'étant passés en sa présence : telle serait l'énonciation que le père de l'apprenti a versé une somme d'argent au maître pour prix de l'instruction ou de l'entretien de son fils, si le versement a eu lieu en présence du rédacteur. A l'inverse, l'inscription de faux ne sera pas requise pour contester, d'une part, les faits relatés dans l'acte alors que l'officier n'avait pas mission de le faire, et d'autre part les déclarations qu'il recueillerait comme étant simplement l'œuvre personnelle du maître ou de l'apprenti. La seule supériorité sur une rédaction privée que retireront ces dernières énonciations d'avoir été ainsi monumentées, c'est l'avantage de la date certaine, qui leur est conférée, sans forcer les parties à recourir elles-mêmes à l'enregistrement.

Pour ce qui est de l'accomplissement matériel des formalités à remplir par les officiers compétents, il se faut reporter à la loi du 26 ventôse an XI organique du notariat, les secrétaires des prud'hommes et les greffiers de justice de paix étant assimilés ici aux notaires. Deux formes seraient théoriquement possibles : le brevet et la minute, mais l'emploi de la première est à rejeter, bien que l'appellation séculaire du contrat « brevet d'apprentissage » puisse créer dans l'esprit un doute et une confusion ; c'est qu'en effet le brevet, acte remis aux

parties sitôt dressé et sans responsabilité de conservation pour le notaire et les officiers assimilés, n'est autorisé que pour les conventions unilatérales et pour les seules conventions synallagmatiques d'une valeur inférieure à 300 fr. Or, si notre contrat pouvait à la rigueur être considéré comme unilatéral avant 1789, il est, incontestablement depuis, bilatéral et sa valeur est dans la presque unanimité des cas supérieure à 300 fr. A qui du reste remettrait-on l'unique acte, serait-ce à l'initiateur ou à l'initié ?

La rédaction en minute s'impose donc ; le maître, l'apprenti et ses représentants s'il est mineur, se rendent, avec leurs témoins s'il y a lieu, chez un notaire de leur choix, ou bien devant le greffier de paix ou le secrétaire des Prud'hommes de leur domicile ; puis l'officier, après leur avoir donné des conseils tirés de son expérience, rédige l'acte sous leur dictée, sur papier timbré, en langue française (à peine pour le contrevenant d'un emprisonnement de six mois et d'une destitution possible), sans blancs ni intervalles, sans surcharges, interlignes ni ratures, à moins d'une acceptation signée en marge de l'irrégularité ; enfin, il lit l'acte aux parties et le leur fait signer. Si, chose encore fréquente chez les parents de l'enfant, l'une des parties ne sait signer, mention en devra être faite dans l'acte.

La minute ainsi rédigée sera conservée, sous la responsabilité de son rédacteur, soit dans l'étude du notaire, soit au greffe, soit dans les archives du secré-

tariat des Prud'hommes. Les greffiers sont en outre tenus de mentionner l'acte sur leur répertoire, par suite d'une règle générale à tout leur ministère.

Les frais qu'occasionne la passation du contrat authentique d'apprentissage ne sont guère onéreux : un droit fixe d'enregistrement de 1 fr. 50, et 2 fr. d'honoraires à l'officier public. Ce droit fixe de 1 fr. 50, seul perçu même si l'acte contenait des obligations de sommes et valeurs mobilières ou des quittances, était chose nouvelle en 1851 ; déjà, en effet, en 1722 le droit fixe de 10 à 20 sols perçu suivant l'importance des villes, avait été agrémenté d'un droit proportionnel frappant les obligations contenues dans le brevet ; et la loi du 22 frimaire an VII avait consacré le système ancien, en fixant le droit à percevoir sur les valeurs et sommes mobilières payées ou à payer, à 0 fr. 50 pour 100 francs.

La loi de 1851 avait même adopté le chiffre de 1 fr., les 50 centimes supplémentaires ne datent que de 1872, loi des 28 et 29 février. Les obligations et quittances ne jouissent évidemment de cette immunité de taxe qu'à la condition de se rapporter directement au contrat ; s'il en était autrement, il y aurait lieu de percevoir, à notre avis, non pas l'ancienne taxe de 0 fr. 50 %, mais la taxe habituelle de mutation sur les valeurs mobilières.

Le législateur a omis de parler spécialement des honoraires exigibles à l'occasion de la délivrance des expéditions du brevet. Comme, dans les tarifs, l'expédition d'un acte n'est jamais portée au même article

que la minute, et que les frais en sont souvent plus élevés que pour celle-ci, il est à croire que le législateur a voulu par son silence autoriser chacun des rédacteurs publics à appliquer son tarif propre, si bien qu'en fait les secrétaires de prud'hommes perçoivent 0 fr. 40 par rôle d'écriture, les greffiers 0 fr. 30 et les notaires 3 francs, 2 fr. 70, 1 fr. 50, suivant l'importance de la ville où ils siègent.

§ III. — *Forme et preuve du Contrat d'apprentissage sous seings privés*

Lorsque les parties n'ont pas cru devoir recourir à l'un de ces officiers publics, préférant rédiger elles-mêmes leur contrat sur papier libre et sous signature privée, l'acte aura bien entre elles la même valeur qu'un brevet authentique, mais il ne bénéficiera point de la protection de l'inscription de faux au cas où sa véracité serait mise en doute, pas plus qu'il ne fera par lui-même preuve de sa date à l'égard des tiers.

Le patron ou l'apprenti feront donc œuvre sage en lui faisant acquérir cette certitude de date à l'égard des tiers, pratiquement en le faisant enregistrer, ce qui coûte 1 fr. 50.

Deux autres moyens, extraordinaires ceux-ci, arriveront au même but : ce sont, aux termes de l'art. 1328 du Code civil, la mort d'un des signataires..... mais il faut supposer que ce signataire soit l'un des représentants de l'enfant, car la mort de l'une des parties entraî-

nerait nécessairement la résolution de l'apprentissage ; puis la mention du contrat d'apprentissage dans un acte authentique, tel un procès verbal d'inventaire, ce qui ne paraît possible que théoriquement.

Par application de l'article 1325 du Code civil, le brevet doit être rédigé en un nombre d'originaux égal à celui des parties ayant des intérêts distincts : pratiquement un exemplaire pour le maître, et un pour l'apprenti et ses représentants, ceux-ci fussent-ils autres que ses ascendants, car quels qu'ils soient, leur intérêt est toujours de la même nature que celui de l'enfant. Un seul original serait encore suffisant du côté de ce dernier, au cas où une tierce personne serait intervenue au contrat comme porte-fort ou caution de l'un des contractants, afin de s'obliger au paiement éventuel des indemnités qui y seraient stipulées. En pratique pourtant ces personnes auraient intérêt à posséder un exemplaire de l'accord, mais une simple copie aurait pour eux la même valeur. Au contraire si plusieurs enfants se trouvent engagés à la fois chez un même patron par un juge de paix ou une commission administrative, il faudra autant d'originaux qu'il y d'enfants placés.

Sur chacun des originaux il faudra spécifier l'accomplissement de la formalité du double, à peine non certes de la nullité du contrat, mais d'une certaine difficulté dans la preuve, puisqu'alors il faudrait recourir au témoignage jusqu'à une valeur de 150 fr. et au-dessus à l'aveu et au serment. Toutefois en vertu du même

article 1325 *in fine*, s'il y a eu exécution ou commencement suffisant d'exécution de l'accord, le défaut de mention ne pourra être opposé par le maître à l'apprenti, ni réciproquement par ses représentants au maître.

La formalité du double ne serait pas exigible dans une autre forme que peut revêtir encore le contrat sous seings privés d'apprentissage. C'est au cas où un acte rédigé authentiquement et signé par les parties, devient nul comme acte authentique, par suite de l'incompétence ou de l'incapacité de l'officier rédacteur, ou bien pour inobservation des formalités prescrites. Dans tous ces cas, les déclarations des parties restent valables, à titre d'écritures privées (art. 1318, C. c.), pourvu qu'elles y aient déposé leurs signatures.

Les actes récongnitifs et confirmatifs sont susceptibles de se présenter à propos de notre contrat : ils auront d'ordinaire pour objet soit une renonciation pour l'une des parties au droit de faire annuler l'accord, soit de reconnaître au profit du patron ou de l'enfant un droit déjà constaté dans un acte antérieur. Il y a lieu d'y appliquer les dispositions des art. 1337 et 1338 C. c., notamment celle qui vise la nécessité d'y reproduire la teneur du titre primordial, à moins que ce dernier ne soit lui-même présenté, et l'obligation de mentionner dans l'acte confirmatif le motif de l'action en rescision ainsi que l'intention de réparer le vice sur lequel cette action était fondée.

§ IV. — *Mentions à insérer dans un contrat d'apprentissage.*

Si l'on tenait uniquement compte du fait que la nécessité d'un contrat littéral n'existe pas dans notre législation, on devrait logiquement supposer et conclure que les mentions à y faire figurer sont toutes laissées à la discrétion des parties; mais un autre fait qu'il faut également considérer c'est que dans le projet primitif l'obligation d'un écrit était absolue et qu'il y était dès lors naturel d'en déterminer les clauses. Cette considération seule permet de comprendre et de justifier le texte étrange au premier aspect de l'article 3 de la loi de 1851 : « L'acte d'apprentissage contiendra » puis vient l'énumération de certaines mentions... comment concilier cette disposition avec la faculté de passer légitimement un contrat purement verbal; comment justifier une rigueur plus grande envers des parties qui, répondant aux vœux de la loi, ont eu la sagesse de constater par écrit leur accord ?

A la vérité le futur ici employé est indicatif et nullement impératif, il émet un conseil et non un ordre. Aucune sanction n'est attachée à sa violation et, à fortiori, il n'y aura jamais nullité d'un contrat qui ne mentionnerait pas ou qui mentionnerait plus que les clauses indiquées à l'article 3. Cette sorte de formulaire livré à l'initiative des contractants est assez complet pour garantir les droits et protections désirables, mais assez

élastique pour supporter l'insertion de clauses exceptionnelles dérogoires au droit commun, pourvu qu'elles ne se mettent en contradiction ni avec la loi ni avec l'ordre public ni avec les bonnes mœurs.

Ce système si simple n'a pourtant pas été admis sans controverse. Il s'est trouvé des auteurs pour soutenir que les termes de l'article 3 étaient trop formels pour être indicatifs et que leur inobservation entraînait la nullité du contrat ; d'autres pour dire que l'article 3, indicatif au cas de brevet sous signature privée, était impératif au contraire pour un même brevet, passé en forme authentique. Mais ces opinions ont le tort d'être contraires à tout le contexte de la loi, à son esprit, aux travaux préparatoires du deuxième projet, à la logique et au bon sens.

Les mentions qui se trouvent proposées ainsi aux maîtres et apprentis par cet article 3 sont une sorte de résumé des multiples clauses qui, tant sous l'ancien droit que dans la première moitié du XIX^e siècle, constituaient la formule des brevets dressés par les jurés des corporations, puis par les conseils de prud'hommes. Elles visent, en deux mots, les noms et qualités des parties, leurs signatures, la date et la durée du contrat, les conditions de logement, nourriture et prix ; enfin, et c'est là une porte ouverte à la liberté des conventions, toutes les autres conditions arrêtées entre les parties.

Les trois premiers paragraphes visent la constatation de l'identité et de l'état civil des contractants : « 1^o Les

» nom, prénoms, âge, profession et domicile du maître;
» 2° Les nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti;
» 3° Les noms, prénoms, professions et domicile de
» ses père et mère, de son tuteur ou de la personne
» autorisée par les parents et à défaut, par le juge de
» paix. »

C'est en somme ce qu'on retrouve dans toute obligation bilatérale dont l'une des parties est mineure; à remarquer cependant l'obligation de mentionner l'âge du maître et de l'apprenti. Cette disposition spéciale à notre contrat était nécessaire, d'une part pour faire savoir si le maître a atteint sa majorité : condition de capacité qui est exigée de lui pour l'engagement d'un enfant; et d'autre part pour déterminer, aux termes de l'article 9 de notre loi, le nombre des heures de travail qui pouvait lui être imposé. Depuis les lois de 1874 et 1892 sur la protection des apprentis et des jeunes ouvriers des manufactures, cette mention de l'âge est devenue encore plus urgente, à cause du nombre réduit d'heures de travail qui peut leur être ordonné, et de l'âge de 12 ans révolus qu'il leur faut atteindre avant de pouvoir s'y engager.

Aucun âge minimum n'était du reste exigé par la loi de 1851 pour l'entrée en apprentissage, sauf bien entendu (1) pour le travail dans les manufactures,

(1) Confer., au chap. VI, § 1, l'application des Lois, de 1874 et 1892, à l'apprentissage.

usines ou ateliers à moteur mécanique, où déjà, suivant la loi du 22 mars 1841 article 2 (1), l'âge de 8 ans était requis à cette époque. Le désintéressement du législateur et la liberté d'engager un tout jeune enfant dans un atelier non mécanique sont regrettables; une foule d'abus peuvent en naître, par suite de l'imprévoyance ou de la spéculation des parents, qu'il aurait ici fallu protéger contre eux-mêmes. Les amendements déposés en 1851 montrent que ces dangers n'échappèrent point à l'esprit du législateur, mais qu'il ne voulut pas s'engager dans la voie de la réglementation, parce qu'il ne croyait pas pouvoir s'interposer entre le droit du père et l'enfant, en ce qui concerne l'éducation de celui-ci, qu'elle fut professionnelle ou littéraire; parce qu'ensuite il voulait respecter l'usage établi dans de nombreuses familles de confier, pour échapper à la misère, les enfants, le plus tôt qu'il était possible, aux soins d'un maître qui les entretenait et les initiait à son métier, en échange de l'abandon de leur temps.

L'article 3 § 4 conseille ensuite de mentionner « la date et la durée du contrat » : deux insertions destinées à se compléter l'une l'autre, la date ayant pour but de faire connaître le point de départ du contrat; la durée ayant pour objet direct la détermination du laps de temps où les contractants seront tenus l'un envers l'autre, et pour objet indirect de permettre d'apprécier

(1) DUVERGIER. Op. cit., t. XLI, p. 43.

si l'engagement, dont le terme est en principe réservé au libre arbitraire de ces derniers, n'a pas été consenti pour une durée supérieure à celle des usages locaux : ce qui, aux termes de l'article 17 de la loi, est une cause d'ouverture d'action en réduction ou en résolution au profit du débutant. Au cas où il n'y aurait dans l'acte aucune indication sur la durée, on présumera, jusqu'à preuve du contraire, que ce silence équivaut à l'adoption de la durée consacrée par les usages (1) ; sauf à la réduire si le maître avait reçu une somme d'argent destinée à compenser les frais de l'instruction à fournir, ou encore si le maître n'entretient pas chez lui le débutant.

Les stipulations particulières concernant « le logement, la nourriture », l'entretien, le blanchissage de l'apprenti seront, suivant l'art. 3 § 5, également insérées au contrat littéral. Si ces mentions font défaut, il faut s'en référer à l'intention présumée des parties pour apprécier si, et dans quelle mesure, elles ont entendu imposer au maître la charge de pareilles obligations.

Sous l'ancien régime, une dispense totale d'entretien aurait paru inconciliable avec l'idée même d'éducation professionnelle, alors que le néophyte, sorte d'enfant adoptif, avait sa place au foyer comme à l'atelier ; mais à notre époque, aux idées sociales et économiques

(1) En ce sens : un arrêt du Conseil des Prud'hommes de Paris, du 27 janvier 1875. *Mém. du Com. et de l'Ind.*, année 1876, 2, p. 57.

bien différentes, il sera fréquent de voir le maître complètement déchargé de toute préoccupation domestique envers son élève, son entretien restant à la charge unique du père.

Quant au prix de l'apprentissage, dont la mention fait l'objet de l'art. 3 § 5, il peut se présenter sous la forme soit d'une prestation à fournir par le débutant au patron, soit d'une rémunération allouée par celui-ci à son auxiliaire ; juridiquement, il est destiné à compenser pour l'une des parties l'avantage qu'elle fournit à l'autre, et qu'elle ne retire elle-même de l'opération qu'en une moindre proportion. Pratiquement, il consiste soit en argent, soit en travail ; en argent quand l'apprenti verse au maître une somme avant ou au cours de l'initiation, ou bien quand il reçoit de lui un salaire quotidien, réduit, et souvent seulement après quelque temps d'exercice ; en travail lorsque le maître fournit sa science et sa pratique du métier en échange du temps et des bras de l'enfant. D'ordinaire le prix sera d'une nature mixte.

Lorsqu'il consiste en argent, la plus grande liberté est laissée aux contractants ; il pourra varier suivant leur volonté avec la durée stipulée, la difficulté du métier, le degré d'habileté à faire atteindre au néophyte, et avec la valeur de l'initiateur. Il pourra devenir exorbitant, car le contrat d'apprentissage est commutatif : il n'est pas une vente, et la lésion n'y est pas admise, fut-elle des 7/12^{mes} et au delà. La loi de 1851

s'est, sur ce point, écartée de la voie suivie par certains législateurs, qui ouvrent une action en rescision chaque fois que la rémunération pécuniaire stipulée dépasse le prix ordinaire toléré par les usages locaux; et elle a agi sagement, parce que, s'il est juste de protéger les parents contre les manœuvres d'un artisan qui les tromperait sur le temps réellement nécessaire pour parvenir à la connaissance de sa profession, il n'est pas légitime de déterminer la valeur pécuniaire que représente l'instruction donnée pour y arriver, valeur qui varie avec l'offre et la demande, avec le plus ou moins de capacités que réunit l'initiateur et même suivant l'importance qu'attachent personnellement les parties à son obtention.

Pour ce qui est du mode même d'effectuer le paiement en argent, il faudra observer la volonté exprimée au contrat, à défaut l'intention présumée des parties et les usages. Souvent on stipulera un prix payable par parties ou termes, et d'avance pour chacun des termes. On peut convenir encore qu'on imputera sur son montant la valeur des primes et salaires que le patron viendrait à payer à son auxiliaire : il y aurait alors compensation véritable s'opérant de plein droit.

Le prix de l'apprentissage et les frais qu'il nécessite sont à la charge de l'apprenti quand il est majeur, de ses parents lorsqu'il est mineur. Mais dans ce dernier cas, si ceux-ci viennent à décéder, l'enfant, en venant à leur succession, va-t-il devoir les rapporter à ses cohé-

ritiers? Non, car ces dépenses sont des frais d'éducation, et il faut présumer ici plus, qu'en toute autre éducation, qu'il y a eu égalité de sacrifices consentis en faveur de tous les successibles; l'article 852 du Code civil, du reste, est formel « Les frais de nourriture, d'entretien, d'éducation, d'apprentissage... ne doivent pas » être rapportés »; et cela quelque peu proportionnés qu'ils soient à la fortune du défunt, quelque inégalement qu'ils aient été acquittés depuis longtemps, ou que encore dus et impayés au moment du décès, ils constituent une dette de la succession. Cette disposition est, dit M. Demolombe, équitable en ligne directe, parce que l'ascendant en assurant une profession manuelle à son descendant ne fait que payer une dette et acquitter une obligation; mais elle ne s'explique pas en ligne collatérale. Une personne qui met en apprentissage son cousin par exemple, ne peut être considérée comme payant une dette; loin de là, elle lui fait en somme une donation qui, théoriquement aurait dû être soumise au rapport, à moins qu'elle n'y ait bien spécifié ne pas la faire en avancement d'hoirie. Néanmoins la loi ne distingue pas; et en aucun cas le rapport ne pourra être exigé, même dans celui où l'apprenti viendrait à hériter d'une personne intervenue au contrat comme simple tiers par exemple pour en payer les frais: dans cette dernière espèce, le tiers intervenant pourrait certes stipuler le retour à sa succession de la somme qu'il verse, mais il y aurait alors plutôt un prêt dont le

remboursement serait reporté à l'époque de la mort du prêteur.

On peut se demander si l'article 2101 du Code civil, § 5 *in fine* s'applique aux frais d'apprentissage et munit ou non leur recouvrement d'un privilège au cas de faillite ou déconfiture, pratiquement au cas de saisie des meubles des père et mère de l'apprenti? A notre avis, la portée de l'article permettra de considérer comme privilégiés ceux-là seuls parmi les frais, qui représentent l'entretien de l'enfant et les fournitures de subsistances à lui faites pendant les six derniers mois.

A l'inverse le § 4 du même article 2101 n'étend pas à l'apprenti, pour le recouvrement de ses salaires, le privilège qu'il donne aux gens de services pour leurs gages de l'année courante et d'une année échue ; car on ne peut dire de lui qu'il soit un domestique. Il y avait là une situation dure qui n'a été modifiée que par une loi du 4 mars 1889, article 549 nouveau du Code de commerce. Depuis cette époque le salaire qu'il a pu gagner pendant les trois mois qui ont précédé la faillite de son maître sont privilégiés avec le rang du § 4 de l'article 2101 du Code civil. Cette loi ne mentionne pas expressément l'apprenti ; mais il est légitime de le comprendre dans l'expression large qu'elle emploie « Les Ouvriers », l'apprenti ne loue-t-il pas comme l'ouvrier ses services, ne travaille-t-il pas comme lui des mains en vue de recevoir un salaire, quelqu'il soit, (fut-ce simplement les leçons qui lui sont données) d'un entrepreneur qui l'engage.

Privilégié ou non, le prix d'apprentissage n'est pas exigible *in infinitum*, il se prescrit par des délais, plus courts que les termes ordinaires de 20 et 10 ans. Aux termes de l'article 2271 du Code civil, les sommes que devra le maître à son jeune auxiliaire, à titre de salaires ou primes, seront prescrites par six mois comme ceux des ouvriers. D'un autre côté les sommes et prix dus par l'apprenti à son patron se prescrivent par un an ; sans cette disposition de l'article 2272, § 3 *in fine* du Code civil, il eut fallu, croyons-nous, au moins lorsque le prix est payable par termes, appliquer à ces créances la prescription quinquennale (art. 2277 du Code civil).

Lorsque dans un procès le maître ou l'apprenti se prévaut de l'accomplissement de la prescription, son adversaire pourra, suivant les principes généraux, lui déférer le serment sur la question de savoir si le prix a été réellement payé, et c'est de ce serment que dépendra l'issue du litige ; si le maître étant décédé, le procès était dirigé contre sa veuve ou ses héritiers, l'apprenti pourrait, leur déférant le serment de crédulité, les mettre en demeure de déclarer, s'ils ne savent pas que son salaire lui soit dû. Ces prescriptions seront interrompues par une citation devant le Conseil de prud'hommes ou le juge de paix, par un commandement ou une saisie, par une interpellation au débiteur, que ce soit l'initiateur ou l'initié, enfin par une reconnaissance de la dette. Quant à la suspension, elle est inconnue en matière d'apprentissage : les petites prescriptions courent contre les mineurs, et la seule res-

source d'un enfant dont le tuteur aurait négligé de poursuivre le recouvrement du salaire, sera un recours en indemnité contre celui-ci.

Toutes ces mentions et clauses ne sont pas plus limitatives qu'impératives ; l'article 3 de la loi de 1851 le répète en ajoutant à la suite de son énumération « et toutes autres conditions arrêtées entre les parties » ; donc liberté complète, pourvu qu'elle reste dans les limites de l'article 6 du Code civil. On ne pourra certes insérer une disposition qui violerait les prérogatives de la puissance paternelle, ou qui porterait atteinte à la réglementation sur la durée maximum du travail : une clause semblable entacherait de nullité tout le contrat, tout autant qu'une clause concluant à l'exécution d'une chose impossible. En dehors de là, on pourrait stipuler un mode spécial d'entretien, une durée de travail inférieure au chiffre légal, une faculté de suivre certains cours élémentaires, etc., etc.

Lorsqu'il s'agit de prouver non plus la formation ni la présence d'une clause du contrat lui-même d'apprentissage, mais seulement des droits et des faits qui dérivent de ce contrat, d'établir par exemple l'inobservation d'une obligation imposée ou la survenance d'une cause de résolution ; il y a retour complet aux règles du droit commun : on prouvera donc les faits par tous moyens et les droits par les modes de preuves tels qu'ils sont organisés dans la réglementation ordinaire.

CHAPITRE III

Parties contractantes.

La loi du 22 février 1851, dans son article 3, a, à propos du contrat rédigé par écrit, déterminé d'une manière indirecte, mais réelle, quelles sont en matière d'apprentissage les parties contractantes : « Le contrat, » dit-elle, devra être signé par le maître et par les » représentants de l'apprenti », ces représentants étant suivant le même article : « les père et mère, le tuteur » ou la personne autorisée par les parents, et à leur » défaut par le juge de paix ». Cette solution est trop étroite en ce qu'elle n'embrasse point le cas où l'apprenti âgé de 21 ans est libre de sa personne, et il la faut compléter tant par l'article 1123 du Code civil : « toute personne peut contracter si elle n'en est pas » déclarée incapable par la loi », que par l'article 3 de la loi de germinal an XI « Les contrats d'appren- » tissage doivent être consentis *entre majeurs* ou par » des mineurs avec le concours de ceux sous l'autorité » desquels ils sont placés ».

Ce chapitre définira, d'une façon générale, quelles sont les personnes admises par la loi organique de 1851

et la section II du chapitre III au Code civil, livre III, titre III, à participer à la confection d'un contrat d'apprentissage, soit comme maîtres, soit comme élèves, soit comme représentants de ces derniers; mais sans s'occuper d'examiner les conditions spéciales de capacité que ces personnes devront réunir pour faire un contrat valable, ni des qualités particulières que les articles 4, 5 et 6 de notre loi, exigent chez les maîtres.

§ I. — *Personnes capables de s'engager en qualité de maîtres.*

Toute personne, homme ou femme, est en principe (art 1123, C. c.) capable de signer ou de passer verbalement un contrat d'apprentissage, à condition de justifier de sa majorité. La nationalité est ici sans importance et tout ouvrier, fabricant, chef d'atelier, français, naturalisé ou étranger jouit d'un droit semblable, sans monopole ni faveur pour la qualité de Français. Notre contrat, étant en effet, comme le droit à l'éducation professionnelle en général, une faculté de droit naturel et non de droit civil, au sens romain de ce mot, une institution qu'on retrouve chez tous les peuples et qui possède un caractère rationnel universel et constant, relève du droit des gens; et cela sans qu'il soit besoin d'un texte spécial pour lui concéder ce caractère.

A ce principe que la capacité est la règle, l'art. 1124 du Code civil apporte diverses restrictions. C'est tout d'abord à propos de la femme mariée, majeure ou éman-

cipée, qu'elle soit commune ou séparée de biens. Si cette femme mariée est marchande publique et a l'autorisation expresse ou tacite du mari de faire tel commerce spécial ou de se livrer au commerce en général, elle n'aura pas besoin d'une nouvelle approbation maritale pour s'engager comme maîtresse dans un contrat d'apprentissage : le fait de prendre un apprenti intéresse, en effet, au plus haut point le négoce ; il est une opération accessoire de la profession de commerçante. Cependant même dans ce cas, la femme ne pourrait s'engager à le loger au domicile conjugal sans le consentement de son époux ; une autorisation de justice serait non avenue à ce sujet. Si au contraire elle n'a pas l'autorisation de faire le commerce, il lui faudra obtenir de son mari soit une autorisation spéciale et expresse à cet effet, soit au moins son concours à la passation du contrat : en consentant, ce dernier s'oblige du reste à ne point se dédire pour toute la durée de l'éducation du néophyte.

Plus irrémédiable est l'incapacité du mineur. Avant 1851 l'émancipation et l'autorisation de faire le commerce levalaient pour lui, à l'âge de 18 ans, puisque ce dernier avantage ne peut lui être accordé avant cet âge, l'interdiction d'engager des apprentis. Mais depuis notre loi du 22 février, il faut lui refuser, même après son émancipation, la faculté de figurer comme maître dans toute convention où la personne à instruire est elle-même mineure ; au contraire il lui sera toujours permis d'engager des apprentis qui ont atteint leur

majorité, sans pouvoir alors, aux termes de l'article 1308 du Code civil, se faire restituer et demander la résolution de la convention au cas où il serait lésé par suite de son inexpérience.... « Le mineur commerçant, banquier ou artisan n'est point restituable contre les engagements qu'il a pris en raison de son commerce ou de son art. » Les motifs de cette distinction sont facilement justifiables : un patron n'a aucun devoir ni droit de tutelle sur ses apprentis majeurs, il leur doit simplement l'instruction technique ; au contraire, vis-à-vis d'enfants qu'il initie à son métier, il est tenu de certaines obligations morales qu'on ne saurait attendre ni exiger d'un mineur placé lui-même en curatelle.

Un majeur interdit ne peut jamais non plus devenir maître d'apprentissage, car l'article 509 du Code civil l'assimile pour sa personne, ses biens et sa tutelle au mineur ; le bon sens d'ailleurs ne permet point de confier l'éducation même technique d'un enfant à un fou, n'eût-il que de très rares moments de crise.

Quant à l'individu pourvu d'un conseil judiciaire, il pourrait, croyons-nous, s'engager comme maître, parce que la prodigalité ne semble pas être un empêchement aux qualités professionnelles nécessaires à la direction des études d'un débutant ; mais ce maître ne pourra jamais transiger ni plaider sans l'assistance de son conseil : or, on sait si les transactions sont fréquentes en notre matière.

§ II. — *Capacité nécessaire pour s'engager comme apprenti ou comme représentants de l'apprenti.*

Toute personne majeure peut s'engager comme apprenti parce qu'elle est libre de sa personne et de ses droits. Mais la femme mariée, même âgée de 21 ans, est en l'occurrence réputée mineure, dès lors elle devra, pour se lier valablement comme apprentie, obtenir l'autorisation maritale formellement ou tacitement par le concours du mari à la rédaction du brevet; et cela alors même qu'elle serait déjà autorisée par lui à faire le commerce; un tel engagement est en effet totalement étranger au commerce, puisqu'elle y promettait de travailler pour le compte d'un étranger. C'est bien plutôt un acte de volonté sur sa personne, lequel est interdit à la femme mariée, ce qui fait qu'elle ne serait pas recevable à s'adresser à la justice, en cas de refus du mari, pour faire lever sa défense.

Tout mineur d'autre part est incapable de souscrire un contrat d'apprentissage; mais l'émancipation le relève-t-elle de cette infériorité? D'ordinaire, on dit que non parce que l'aliénation temporaire de sa propre personne, la cession de ses services, l'engagement pris de travailler au compte d'un patron pour un temps déterminé, constituent pour l'émancipé plus qu'un acte d'administration, seul à lui permis, et on exige l'assistance de son curateur. Nous croyons qu'il ne faut pas s'arrêter à cette distinction entre les actes

de disposition et d'administration (du reste n'est-ce pas, de la part d'un jeune homme, faire œuvre de prévoyance, d'administration et non de disposition que de s'assurer pour sa majorité la pratique d'un métier, en concluant dans ce but une convention d'éducation), parce qu'elle n'est pas applicable à la personne humaine; et, à notre avis, le mineur émancipé pourra, sans distinguer s'il est autorisé ou non à faire le commerce, signer seul son brevet, en vertu de cette considération que la loi (art. 108 C. c. *a contrario*), en lui permettant de se choisir un domicile propre, a voulu le débarrasser du droit de garde et lui laisser la faculté de louer ses services pour la rémunération qui lui convient: celle-ci se réduit-elle exclusivement aux leçons de son patron.

S'il n'est pas émancipé, ce qui sera la règle dans la classe ouvrière, où l'on ne rencontre guère que des émancipations de plein droit par mariage contracté durant la minorité, le mineur aura toujours besoin, pour passer un contrat d'apprentissage, du consentement et de l'assistance de ses représentants. Un contrat souscrit par un mineur non autorisé serait caduc, les père, mère ou tuteur pouvant toujours en demander la nullité, sans avoir à justifier d'une lésion précise autre que le fait de l'engagement illégal et inconsideré du mineur; le maître au contraire ne pourrait se prévaloir du défaut d'assistance pour faire annuler le contrat ni exiger des dommages et intérêts, sinon au cas où un tiers se serait porté fort d'apporter le consentement des

parents du mineur et aurait failli à sa promesse. Quant à l'apprenti signataire mineur, il ne pourrait demander l'annulation de la convention qu'en prouvant qu'il en subit une lésion ; s'il l'établit, le tribunal le libèrera, et cela encore qu'il ait fait dans le contrat une déclaration de majorité ; pourvu bien entendu que cette déclaration n'ait pas été accompagnée de manœuvres frauduleuses.

Les parents sont appelés les premiers à participer à la confection du contrat : il y a là pour eux un droit qui découle de leur autorité et du fait même de leur paternité ; si bien que ce droit est le même en matière de filiation naturelle que de filiation légitime ; et aussi un devoir parce qu'ils doivent mettre leurs enfants à même de conserver matériellement la vie qu'ils leur ont donnée et que le seul moyen d'y arriver sera, neuf fois sur dix, leur assurer la connaissance d'une profession manuelle.

Les parents choisissent arbitrairement et sans appel la carrière industrielle ou libérale de leur enfant ; si bien que la mise en apprentissage a pu parfois être considérée comme restant, avec le droit de faire emprisonner son fils par mesure de correction pour 1 ou 6 mois, les derniers vestiges modernes de l'ancienne et rigoureuse *Patria potestas*.

Ce droit, analogue en cela au droit d'émanciper, ne tient pas à l'idée de tutelle, mais bien à celle de droit de garde, si bien que lorsque la puissance paternelle et la tutelle reposeront sur deux têtes, tel serait le cas où

la mère survivant au père décédé s'est fait décharger de la tutelle, c'est non au tuteur, mais à la personne investie de l'autorité paternelle, à la mère dans notre espèce, qu'il appartiendra.

S'il se produit un dissentiment entre le père et la mère sur le choix de la profession à enseigner à l'enfant légitime ou légitimé, sur le maître à lui donner, la volonté du père doit l'emporter, le contraire eut-il été stipulé au contrat de mariage des époux car il n'est point permis de déroger aux droits du père ou du mari comme chef. Néanmoins beaucoup de conseils de prud'hommes n'hésitent pas, s'inspirant de l'intérêt de l'enfant, et d'accord en cela, sans le savoir peut-être avec nombre de juriconsultes (1), à admettre un recours de la mère contre une volonté abusive du mari, néfaste pour l'enfant. Une jurisprudence analogue tend, au cas où le dissentiment porte sur le point de savoir s'il lui sera donné une éducation professionnelle, à accorder à la mère une action, sur le refus du père de placer l'enfant ; elle s'appuie juridiquement d'une part sur l'article 219 du Code civil, lequel permet à la femme, sur le refus de son époux de l'autoriser à passer un acte, de le citer devant le tribunal du domicile commun, afin d'obtenir s'il y a lieu l'autorisation inutilement demandée, et sur l'article 203 du Code civil d'autre part.

(1) DEMOLOMBE. T. 4, p. 8 et seq. — AUBRY et RAU, t. 4, p. 72.

Ces extensions ne semblent cependant pas à l'abri de toute critique. Car, si l'article 203 dit que les parents contractent l'obligation d'élever et d'instruire leurs enfants, il ne dit pas qu'ils la contractent vis-à-vis l'un de l'autre ; et si l'article 219 permet à la femme de passer outre un refus injustifié du mari lorsqu'elle a un droit à exercer, il faut encore qu'elle ait un droit véritable résidant dans sa personne, ce qui ne paraît pas exister ici, parce que son exercice est une conséquence de la seule puissance paternelle. Au contraire, il semble qu'un droit de contrôle, analogue à celui qu'on cherche à reconnaître à l'épouse, doive être reconnu, au cas de décès des père et mère, au subrogé-tuteur et au conseil de famille contre un tuteur qui négligerait son devoir d'éducation professionnelle envers le pupille. En cas de séparation de corps ou de divorce, la liberté de choisir la profession et les maîtres de l'enfant appartient à celui des époux à qui le tribunal aura confié sa garde (art. 302 C. c.) ; sauf alors le droit pour l'autre époux de surveiller l'exercice de cette prérogative et les progrès de l'éducation.

Lorsque le mineur est né hors mariage, il sera représenté au contrat d'apprentissage par celui de ses père et mère qui l'aura reconnu. Si tous deux l'ont reconnu, nous croyons, contrairement à l'opinion générale qui reconnaît au juge de paix ou au conseil de Prud'hommes le droit d'autoriser l'un ou l'autre des auteurs à contracter au nom de l'enfant et en vue de son plus grand

avantage, que ce doit être le premier d'entre eux, qui l'aura reconnu, qui le représentera valablement dans l'engagement ; n'a-t-il pas, en effet, assumé par la priorité de sa reconnaissance la responsabilité de la garde et de la surveillance de son enfant. Au cas où les deux reconnaissances auraient été contemporaines, il y aurait lieu d'accorder le droit de représentation à celui qui aura en fait conservé la garde et l'éducation de l'enfant. Enfin, si aucun des auteurs ne l'a reconnu, ou si l'ayant fait, ne se soucie de le mettre en apprentissage, ce sera au juge de paix d'intervenir.

Les parents et tuteurs, quels qu'ils soient, ne sont pas les seuls à qui la loi reconnaisse le droit de stipuler pour leurs enfants mineurs, toute personne autorisée par eux peut le faire valablement ; une semblable autorisation peut d'abord être expresse : ce sera, par exemple, un père qui charge directement un tiers de passer en son nom le contrat d'apprentissage de son fils ; il y a là juridiquement un simple mandat obligeant le père à exécuter toutes les promesses faites par le mandataire dans les bornes des pouvoirs qu'il lui avait conférés ; et régi par les règles énoncées au titre XIII du livre III du Code civil.

L'autorisation peut aussi, et en pratique cette espèce est la plus fréquente, être tacite, négative ; elle peut résulter non plus d'une délégation directe de la puissance paternelle, mais du simple silence des parents et de leur non-réclamation en temps utile contre la mise

en apprentissage de leurs descendants par une personne physique ou morale, qui par charité ou philanthropie s'intéresse à eux-mêmes et à leurs fils, s'occupe de leur trouver des initiateurs et leur assure les bienfaits d'une éducation manuelle que leur pauvreté ou leur insouciance les empêcherait, dans beaucoup de cas, de leur procurer. Il y a dans cette acceptation passive du fait accompli une sorte de ratification de l'engagement, une promesse de ne point en demander l'annulation.

Cette large interprétation de l'art. 3 de la loi de 1851 résulte de ses travaux préparatoires (1) et des discussions auxquelles donna lieu sa proposition : des débats, il ressort que le législateur a voulu consacrer, encourager le patronage et l'intervention tant des individualités que des associations laïques ou religieuses qui s'occupent du placement et de l'instruction des enfants d'ouvriers. Dans son esprit, celles-ci s'enquière des familles miséreuses et des orphelins, recherchent leur confiance, leur servent d'intermédiaires entre des patrons, sur la science et la moralité desquels elles peuvent compter, stipulent pour eux un contrat d'apprentissage et veillent enfin à son exécution.

Il n'est pas, et nous le regrettons, du cadre de cette étude, de rechercher, en fait, quels heureux résultats a produits en matière d'éducation professionnelle le

(1) *Moniteur Universel, Journal officiel* de la République Française, année 1851, p. 565.

magnifique développement des sociétés de protection de l'enfance ouvrière depuis cinquante ans ; pas plus que d'examiner le rôle social, moral et économique qu'ont joué et que jouent dans la vie industrielle, au point de vue de l'apprentissage, les sociétés philanthropiques, les associations privées ou autorisées, laïques ou confessionnelles de bienfaisance, les syndicats patronaux, ouvriers et mixtes, les sociétés de placement et œuvres de patronage, les commissions municipales, les conseils de prud'hommes, les bureaux et les comités de bienfaisance ou d'assistance et même de simples initiatives personnelles (1). Il y aurait là une incursion dans le domaine politique et économique, alors que le fonctionnement de ces diverses institutions n'intéresse le « régime légal du contrat d'apprentissage », qu'au seul point de vue de la forme juridique que revêt leur intervention. Cette forme, suivant les circonstances, est celle soit d'une gestion d'affaires, soit d'une stipulation pour autrui, soit d'une promesse de porte-fort, soit enfin d'un cautionnement.

L'intervention de la tierce personne à la passation du contrat d'apprentissage se manifeste presque toujours sous la forme d'une gestion d'affaires : C'est ce

(1) De nombreuses indications sur le rôle de ces diverses institutions seront trouvées dans le *Bulletin de la Société de protection des apprentis et des enfants employés dans les manufactures*, tomes I à XXXVI inclus, *passim*... Dans la *Crise de l'apprentissage et les progrès de l'enseignement professionnel*, thèse de M. J. Fouqué, Paris, Rousseau, 1900.

qui existe chaque fois qu'elle y stipule en son nom propre, dans l'intérêt de l'enfant qu'elle place, et des parents qu'elle décharge sans en avoir reçu d'eux mandat. Aux termes des articles 1372 à 1375 du Code civil, les parents doivent respecter pleinement la convention lorsque l'affaire aura été bien administrée, lorsque leur fils aura été engagé dans de bonnes conditions ; ou encore lorsqu'ils l'auront ratifiée : or leur silence, au jour où ils en auront eu connaissance, emporte ratification.

La tierce personne ainsi intervenue, étant obligée de continuer la gestion commencée et de l'achever jusqu'au jour où le propriétaire sera en état d'y pourvoir lui-même (art. 1372), devra surveiller l'exécution du contrat et répondre aux plaintes du maître qu'elle a choisi, aussi longtemps que ceux dont elle gère les intérêts seront incapables de le faire, pratiquement, presque toujours, jusqu'à la fin de l'éducation. Elle aurait en principe le droit de se faire rembourser toutes les dépenses utiles et nécessaires qu'elle a faites pour eux, mais d'ordinaire elle sera considérée comme ayant voulu, non en faire une avance, mais les prendre définitivement à sa charge par bienfaisance ; et elle ne sera pas admise à les réclamer.

D'autres fois son intervention prend la forme d'une stipulation pour autrui. On en rencontre une chaque fois que la tierce personne intervenue au contrat se fait promettre par un patron, qu'il prendra comme apprenti tel enfant qu'elle lui présente.

En principe une telle stipulation est inefficace, personne n'en pouvant réclamer l'exécution, ni l'apprenti parce qu'envers lui le maître ne s'est engagé à rien, ni le stipulant parce qu'il n'a pas d'intérêt direct à cette exécution. La convention produira au contraire ses effets, et le stipulant aura une action directe contre le maître infidèle à sa promesse, chaque fois qu'il y aura un intérêt pécuniaire propre. Le stipulant a en outre deux moyens indirects de la faire respecter. C'est tout d'abord au cas où il a pris soin de joindre à la stipulation pour autrui une clause pénale accessoire en sa faveur : si je stipule de vous que vous apprendrez votre métier à l'enfant de mon serviteur et que, si vous ne le faites point vous me paierez 500 fr....., n'aurais-je pas de quoi vous déterminer à accomplir votre obligation ?

C'est ensuite au cas où il a fait de la stipulation pour autrui la condition d'une autre stipulation, à titre gratuit ou onéreux, qu'il fait pour lui-même : je vous donne 300 francs ou bien je vous vends tel objet moitié de sa valeur, à condition que vous enseignerez votre métier au fils de mon serviteur... Dans une semblable vente ou donation avec charge, le maître se trouvera obligé de suite ; l'apprenti au contraire ne sera lié qu'après qu'il aura accepté l'offre que le stipulant lui fait, indirectement certes, puisque par la bouche du maître promettant, mais bien réellement. Cette offre, il pourra l'accepter et ainsi rendre définitif le contrat d'apprentissage, tant que le stipulant ne l'aura pas retirée, et indéfiniment

si ce dernier vient à mourir ; si l'on admet que, d'une façon générale, les héritiers ne possèdent pas le droit de révoquer une stipulation pour autrui. Son acceptation n'aura pas besoin d'être expresse, son entrée au service du maître, suivie du délai d'épreuve en est une tacite suffisante.

Dans d'autres cas plus rares, c'est sous l'aspect d'une promesse de porte-fort que se manifesterait l'intervention du tiers ; ce dernier s'engageant à apporter à l'artisan, chez lequel il place un enfant, le consentement des parents de celui-ci et lui promettant dès lors une indemnité s'il ne réussit point à les décider à ratifier expressément ou tacitement l'accord.

Enfin elle peut apparaître, au moins théoriquement, sous forme d'un cautionnement, le tiers s'engageant, si les parents de l'enfant placé ne ratifient point, à accomplir l'obligation du débiteur principal, mais par équipollent bien entendu, c'est-à-dire qu'il devra verser au maître frustré une somme représentative des bénéfices que ce dernier eût tirés de l'exécution de l'engagement.

A défaut des père et mère, du tuteur après leur décès, et des personnes physiques ou morales autorisées par eux, c'est au juge de paix qu'incombe l'obligation d'assurer l'éducation professionnelle des mineurs.

On n'est pas d'accord toutefois sur la portée exacte de l'expression de l'article 3, loi de 1851 « à leur défaut », les uns permettant, avec raison semble-t-il,

l'intervention du juge de paix chaque fois que ceux-là négligeront ou refuseront sans motif légitime de mettre l'enfant en apprentissage; les autres ne l'autorisant qu'au cas d'absence ou de décès de ses représentants naturels ou légaux, l'autorité paternelle étant, disent-ils, inviolable au foyer.

Le juge de paix pourrait placer lui-même le mineur chez un artisan de son choix, il le représenterait alors dans tous les actes relatifs à son apprentissage; en fait il le confie à une personne de son choix à qui il donne mission de signer son brevet. Il n'est aucunement tenu pour procéder à cette formalité, de provoquer la réunion du conseil de famille; il a pleins pouvoirs pour agir seul et peut même faire choix d'un étranger, en fait il prendra toujours, officieusement au moins, l'avis des proches de l'enfant.

Une question vient à l'esprit à propos de cette prérogative particulière : est-ce que, depuis la création des conseils de prud'hommes, le droit de placer l'enfant n'aurait pas été, dans les lieux où il en existe, transféré à ces conseils par préférence au droit du juge de paix; de la même façon que s'est opéré en matière de compétence le transfert aux prud'hommes de la juridiction des juges de paix? Bien qu'il y ait là peut-être une réforme souhaitable; ce n'est pas ce qui est arrivé en pratique parce que la dévolution en question n'a eu lieu que pour les actes de juridiction et nullement pour les actes de disposition et d'autorité, parce qu'ensuite

la loi, en conférant aux juges la mission de mettre en apprentissage les mineurs abandonnés, a considéré ces magistrats, non comme les juges éventuels des contestations ultérieures qui naîtraient du contrat, mais comme les représentants légaux de ces mineurs, comme les présidents des conseils de famille, agissant par une sorte de délégation légalement présumée faite par ces derniers.

Ratione loci, leur compétence se détermine soit par le domicile des parents de l'enfant, soit par le lieu de leur résidence, soit par le lieu de la découverte de l'enfant abandonné. Tout contrat d'apprentissage formé entre le juge de paix ou la personne autorisée par lui et le maître de son choix est parfait; les parents et tuteurs légaux ne pourraient, s'ils se font connaître dans la suite, demander sa résolution ou sa réduction; bien plus ils ont perdu irrémédiablement le droit de diriger à leur gré l'éducation manuelle de leur fils, et c'est le magistrat ou son délégué qui assistera ce dernier en toute circonstance même dans les contestations survenues à propos de l'engagement. Il leur reste, comme dernière ressource, de ratifier la convention passée par le magistrat, et d'en surveiller alors l'exécution.

La mission du juge de paix s'efface au contraire dès qu'un représentant, quel qu'il soit, de l'enfant légitime ou naturel, a pourvu à son éducation technique, ou encore dès qu'un établissement quelconque de protection ou de bienfaisance s'est occupé de le placer sans oppo-

sition des parents. Dans ces deux cas les parents, en effet, ne font point défaut.

En fait le juge de paix intervient le plus souvent à propos des enfants naturels non reconnus, ou même de ceux qui ont été reconnus lorsque leurs parents, forcés de se résoudre à cet aveu, ne prennent point soin d'eux. Il n'aura pas à intervenir, comme on pourrait le croire, pour le placement des enfants trouvés ou abandonnés ou des orphelins pauvres, ni des enfants dont les père et mère ont été déchus de la puissance paternelle, parce que ceux-ci sont placés, à ce point de vue, dans une situation spéciale, tant par la loi des 15-25 pluviôse an XIII (1) et le décret du 17 janvier 1811 (2) que par les lois du 24 juillet 1889 (3) et du 19 août 1898 (4).

La première catégorie de ces déshérités comprend les enfants trouvés, c'est-à-dire ceux qui, leurs parents étant inconnus, ont été soit exposés soit portés dans les hospices construits pour les recevoir ; les enfants abandonnés, c'est-à-dire ceux qui viennent à être délaissés par leurs auteurs, qui les avaient tout d'abord élevés et sans qu'il soit possible de recourir contre eux à cause de leur misère ou de leur disparition ; enfin, les jeunes mineurs qui ont perdu leurs père et mère et se trouvent sans moyen d'existence.

(1) DUVERGIER. Op. cit., t. XV, p. 129.

(2) DUVERGIER. Op. cit., t. XVII, p. 271.

(3) DALLOZ. 1889, 4, p. 73.

(4) DUVERGIER. Op. cit., t. XCVIII, p. 257

Une fois admis dans les hospices; tous ces enfants se trouvent placés sous la tutelle de la Commission administrative de l'établissement, l'exercice effectif de cette tutelle étant confié à un membre de la Commission. Et c'est dès lors, en vertu de la loi de 1851, article 3, ce membre qui, comme tuteur du mineur, signe son contrat d'apprentissage. Or, la mise en apprentissage est obligatoire pour tout pupille de l'assistance publique qui a atteint l'âge de douze ans et qui n'a pas, s'il est du sexe masculin, été réclamé par le ministre de la marine (art. 16 et 17, décret du 19 janvier 1811).

Les brevets ainsi souscrits par la Commission des Hospices sont soumis à certaines règles spéciales; ils ne peuvent stipuler aucune rémunération pécuniaire à verser soit au maître soit au pupille, mais ils doivent assurer à ce dernier la nourriture, le logement et l'entretien; en échange ils garantissent à l'artisan ses services gratuits pour une durée qui ne peut dépasser son arrivée à l'âge de vingt-cinq ans, ou bien, mesure devenue générale aujourd'hui, son appel au service militaire (art. 18). Durant l'engagement, la commission doit surveiller l'exécution des conventions et visiter l'apprenti un nombre de fois déterminé; si ce dernier se trouve placé dans un lieu éloigné de l'hospice qui l'avait primitivement recueilli, si bien qu'elle ne puisse plus s'acquitter facilement de ses obligations, elle pourra, par un simple acte administratif signé du préfet, s'en décharger en les transférant, avec sa tutelle, à la Com-

mission de l'hospice la plus rapprochée de la résidence actuelle de l'enfant (art. 2, loi 15 pluv. an XIII).

Si, au cours de son apprentissage, l'enfant vient à être reconnu ou réclamé par ses parents, après remboursement des dépenses faites à son occasion, il ne pourra pas pour cela demander l'annulation de son brevet ni se soustraire aux obligations qu'il lui impose (art. 21), car les hospices étaient, lors de sa conclusion, les seuls et légitimes représentants de ce mineur.

La loi du 24 juillet 1889 a créé pour l'assistance publique un nouveau cas de tutelle, elle lui a confié, avec le droit de garde, le droit de mettre en apprentissage les enfants maltraités ou moralement abandonnés, dont les parents ou seulement l'un d'eux, si l'autre est décédé ou indigne, ont été déchus de la puissance paternelle; au moins, ce qui est presque général, lorsque le tribunal a décidé que leur tutelle ne serait pas constituée dans les termes du droit commun; car si elle avait été organisée suivant les règles ordinaires, ce serait au tuteur désigné par le conseil de famille ou aux ascendants que reviendrait la mission de ce placement.

Dès l'ouverture de l'instance en déchéance, le droit de garde des parents est suspendu et avec lui le droit de choisir un maître de métier pour leurs enfants. Au cours de l'instance, le tribunal en chambre du conseil ne peut pas davantage signer pour eux un contrat définitif d'apprentissage; pas plus que ne le pourrait

la personne à qui il aurait remis momentanément leur garde et leur éducation, parce que la signature d'un tel contrat est plus qu'une mesure provisoire, seule permise jusqu'au jugement par l'article 5 de la loi; elle est une orientation de la vie tout entière.

Une fois la déchéance prononcée, l'assistance publique se trouve investie de la tutelle, si l'enfant n'a pas été au cours du procès et sur requête confié à la garde, qui reste alors définitive, d'une personne déterminée, et si on ne lui donne pas un tuteur d'après les formes du droit commun. Aux termes de l'article 11 *in fine* de cette loi, l'assistance publique le mettra alors valablement en apprentissage chez un particulier ou dans un établissement; si des frais sont nécessaires pour le paiement de l'instruction technique, elle pourra se faire autoriser par le tribunal à en recouvrer le montant contre les parents indignes, quand ils ont des moyens d'existence.

Le brevet signé par elle dans ces conditions est toujours définitif, le relèvement même de la déchéance après réhabilitation n'autoriserait pas les parents ni l'apprenti à en demander la résolution. En vue d'assurer une complète exécution de ce contrat, tout autant que dans le but de protéger le droit de garde conféré par une décision de justice, provisoire ou définitive, une loi récente du 5 décembre 1901 (1) punit de 16 à 5.000 francs d'amende, et de un mois à trois ans

(1) DUVERGIER. Op. cit., t. CI, p. 450.

d'emprisonnement le père ou la mère déchu de sa puissance qui ne représentera pas le mineur à son maître, ou qui l'enlèvera, le détournera ou le fera enlever même sans fraude ou violence de chez celui-ci. Il y a là une sanction énergique qui assure l'accomplissement parfait des contrats passés pour les enfants maltraités ou moralement abandonnés.

Les articles 19, 20 et 21, de la même loi ont organisé d'autre part un moyen pour les personnes physiques ou morales qui ont recueilli un mineur de 16 ans, sans l'intervention de ses père, mère ou tuteur, de se l'attacher, en suivant certaines formalités qui y sont énumérées ; elles peuvent obtenir sur lui tout ou partie de la puissance paternelle, et alors lui faire donner l'instruction manuelle qu'il leur plaît ; elles pourraient aussi, semble-t-il, la lui donner en personne et se contenter de s'attacher cet enfant comme apprenti.

Quant à la loi du 19 avril 1898, qui est essentiellement une loi de répression des actes de cruauté commis sur les enfants, elle renferme dans ses articles 4 et 5 des dispositions civiles sur le droit de garde, et partant sur le droit de placer en apprentissage, les enfants qui ont commis ou sur lesquels ont été commis des délits ou des crimes. Jusqu'à ce qu'il soit intervenu une décision définitive à leur sujet, le juge d'instruction (art. 4 de cette loi modifiant l'art. 66 C. P.) peut (1), en tout

(1) Avant cette loi, le juge devait, pour la durée de l'instance, ou bien laisser la garde de l'enfant aux parents, ou bien la remettre à l'administra-

état de cause, ordonner, le ministère public entendu, que ces enfants soient confiés à un parent, à une personne ou institution charitable ou à l'assistance publique ; et ces personnes signeraient, semble-t-il, valablement un contrat relatif à l'éducation professionnelle de leur pupille, les effets complets et la durée en étant toutefois subordonnés à cette condition que la garde leur sera conservée par le jugement définitif.

tion pénitentiaire. Cependant, en fait, déjà il la remettait, à titre purement officieux, à des institutions charitables ; il ne paraît pas que celles-ci eussent alors pu signer pour l'enfant un contrat valable d'apprentissage.

CHAPITRE IV

Conditions essentielles à la validité du contrat d'apprentissage.

§ I. — *Application au contrat d'apprentissage des conditions générales essentielles à la validité de toutes les conventions.*

Comme tout autre contrat, le contrat d'apprentissage doit, pour être valable (art. 1108, C. c.), réunir certaines conditions : le consentement des parties qui s'obligent, la liberté de ce consentement, un objet certain, une cause licite, et enfin la capacité chez les contractants.

Le consentement se manifeste, dans notre contrat, sous la forme d'un accord entre deux volontés, de donner et d'acquérir l'instruction professionnelle en échange d'un abandon gratuit de services pour un temps fixé. Cet accord doit exister au même moment chez les deux contractants ; si l'intention n'en était manifestée que par un seul, il y aurait simple pollicitation (1), n'obligeant son auteur à rien tant qu'elle n'a

(1) Un exemple fréquent de la *Pollicitation* en matière d'apprentissage, c'est cette annonce qu'on insère aux journaux et dans laquelle « On demande un apprenti ». Elle constitue une simple offre qui n'oblige à rien son auteur, car il a le droit de la révoquer.

pas été acceptée par une autre volonté, révocable *ad nutum*, à moins qu'il n'y ait eu promesse de la maintenir pendant une certaine durée, et révoquée même par la mort ou l'incapacité du « pollicens ». Si la convention se forme entre présents, rien de plus simple ; si au contraire elle se forme par correspondance entre absents, l'accord sera, d'après la jurisprudence courante, retardé jusqu'à l'arrivée du dernier consentement à la connaissance du destinataire.

Il peut se faire que les parties s'imaginent avoir été d'accord, alors qu'en réalité il y a malentendu soit sur la nature du contrat soit sur son objet.

C'est par exemple le maître qui croit souscrire un brevet d'apprentissage, alors que le père de l'enfant croit passer pour celui-ci un louage de services. Ou encore c'est le maître qui se figure engager comme auxiliaire le fils aîné, tandis que le père veut placer son cadet. Dans ces deux cas il y a, suivant l'expression latine, *error in negotio* et *error in corpore* ; l'erreur des parties ne fait que masquer leur désaccord et le consentement est inexistant, tout comme le serait celui d'un *infans*, d'un fou ou d'un homme ivre.

Lorsqu'il existe, le consentement, pour être valide, doit être exempt de vices, c'est-à-dire n'être entaché ni d'erreur, ni de dol, ni de violence, ni de lésion.

L'erreur la plus fréquente sera celle qui porte sur la personne : un père, par exemple, confie son fils à tel artisan qu'il croyait frère de son ami, puis s'aperçoit qu'il s'est trompé ; un maître accepte comme apprenti tel

enfant qu'il croit parent de sa femme, alors qu'il ne l'est point. Comme la considération de la personne est la cause du contrat (art. 1110 C. c.), la partie lésée pourra demander en justice son annulation. Seraient au contraire insuffisantes à cet effet, une erreur sur les qualités de la personne, même sur ses aptitudes techniques, une erreur sur les motifs, une erreur sur les modalités de la convention.

Le dol en cette matière, ce sera toute manœuvre ou affirmation mensongère du maître ou de l'apprenti ayant pour but et effet d'induire en erreur l'autre partie et de l'amener à consentir un engagement que, sans ces artifices, elle n'aurait pas souscrit, ou qu'elle n'aurait souscrit qu'à des conditions moins onéreuses ; dans cette deuxième occurrence, le résultat du dol sera une simple action en dommages et intérêts représentative du préjudice éprouvé ; dans la première, au contraire, il y aura lieu à rescision du contrat, pourvu que le dol soit émané d'une des parties et non d'un tiers : à ce point de vue on doit considérer comme de véritables parties les tierces personnes intervenues au brevet dans un but de protection de l'enfance.

La violence, ce seront ici toutes les voies de fait ou les menaces qui seront employées, par qui que ce soit, afin de forcer un artisan à accepter un apprenti, ou bien pour contraindre les parents d'un enfant à engager celui-ci en cette dernière qualité.

Si ces menaces et actes, qu'ils soient dirigés contre la vie ou contre l'honneur, la santé, les biens soit du

contractant soit de sa femme soit de ses descendants ou ascendants, sont jugés assez graves pour avoir inspiré à la victime une crainte actuelle suffisante, eu égard à son sexe, son âge et sa condition, pour lui faire souscrire le brevet malgré elle, le juge devra annuler la convention. Exception toutefois sera faite pour le cas où la victime aurait exécuté l'engagement de plein gré après la cessation de la violence : il y a là en effet une renonciation tacite à l'action en nullité. Quant à l'article 1114 et à sa disposition de faveur sur la crainte révérentielle des parents, il est inutile en notre matière, ceux-ci trouvant dans leur autorité et dans leur droit de garde le pouvoir de mettre au stage professionnel leurs enfants, de gré ou de force.

La lésion, telle qu'on la considère d'ordinaire, n'est guère possible ici, car nous sommes en matière mobilière; ainsi une durée de l'apprentissage trop courte pour compenser les sacrifices d'une éducation, l'exigence d'une somme trop élevée des parents de l'apprenti, ne sont pas une cause de rescision. Un cas spécial cependant a été créé par la loi du 22 février 1851 : tout enfant engagé pour une durée supérieure à la durée locale des apprentissages peut, on le sait, faire rescinder ou réduire son engagement. Cette action en réduction semble être un pendant de l'action en complément, qui existe en droit civil au profit de celui qui a bénéficié d'une lésion en matière immobilière. Toutes deux permettent d'éviter la résolution du contrat, en indemnisant la victime du montant de la lésion; mais ici on ne

retrouve pas l'écart du 1/10^{me} que tolère l'article 1674 (*a contrario*) du Code civil entre le juste prix et le prix primitivement payé.

La caractéristique commune de ces quatre vices est qu'ils n'annulent pas le consentement, mais ne font que le vicier. Le contrat d'apprentissage qui en est entaché n'est ni inexistant ni nul de nullité absolue et perpétuelle, il est seulement annulable par le juge si la victime le prouve et le demande. Cette nullité relative peut être couverte par une ratification de la partie lésée ; elle serait même de plein droit, aux termes de l'article 1304 du Code civil, couverte par un laps de 10 ans écoulés depuis le jour où le vice a cessé ; mais cette disposition ne sera jamais applicable en fait, sauf pour la prescription d'une action possible en dommages-intérêts, parce qu'il n'y a plus de contrat d'apprentissage qui dure dix années.

L'objet certain dans toute convention d'apprentissage consiste à la fois, suivant la vieille expression, dans un « dare » et dans un « facere ». Pour le maître c'est l'enseignement professionnel à donner et parfois l'entretien à procurer au débutant ; pour l'apprenti c'est le temps à passer au service de son initiateur, et le travail à lui fournir. Sous ses deux formes, cet objet réalise parfaitement les exigences des articles 1128 du Code civil, parce que les prestations qui le constituent sont ou licites ou dans le commerce, et 1129, parce qu'il est déterminé et en tout cas aisément déterminable.

On peut trouver, théoriquement au moins, quelques contrats d'apprentissage qui seraient nuls pour défaut d'objet certain : telles, la convention par laquelle des parents remettraient leur fils, afin de s'en débarrasser, à un artisan sans stipuler l'enseignement du métier en sa faveur et sans limiter la durée de l'abandon ; ou encore celle dans laquelle on confie l'enfant à une personne, à charge de lui enseigner « une » profession quelconque.

Notre contrat étant synallagmatique, sa cause c'est-à-dire la fin immédiate et directe que poursuit celui qui s'oblige, l'équivalent moral et matériel de ce qu'il promet, consiste pour le maître dans ce qui faisait l'objet de l'obligation de l'apprenti : c'est-à-dire son travail gratuit et parfois une rémunération pécuniaire ; et pour l'apprenti, dans ce qui faisait l'objet de l'obligation du maître : la pratique du métier à acquérir et quelquefois l'assurance de l'entretien. D'ordinaire la cause existera toujours et sera licite : citons cependant comme nulle, pour défaut de cause, la convention par laquelle un père aurait mis son fils en apprentissage chez un artisan afin de lui faire apprendre la serrurerie, alors que cet artisan est menuisier, donc incapable de faire de son élève un serrurier. La cause devra être distinguée des simples motifs, lesquels sont seulement les raisons diverses, variant avec chacun, qui poussent le patron et l'enfant à signer le brevet et à accomplir la « cause » du contrat ; l'intérêt de cette distinction

réside en ce que la fausseté des motifs et l'erreur sur les motifs ne seront jamais une cause de résolution.

Ces premières conditions une fois réunies, le contrat devra, pour être valable, émaner de parties capables de s'obliger. En matière d'éducation professionnelle, l'incapacité n'est, du reste, comme partout, que l'exception ; et ce qui concerne l'application des articles 1123 et 1124 du Code civil, a été étudié ci-dessus au chapitre III.

Mais cette capacité générale n'est pas toujours suffisante pour permettre de signer un contrat d'apprentissage en qualité de maître ; le caractère particulier des obligations que cette fonction impose, les situations spéciales qu'elle fait naître, le désir enfin d'assurer à l'enfance et à la morale une protection efficace, ont amené le législateur de 1851 à exiger de tout maître certaines conditions de capacité rigoureuses, qu'il serait plus exact, croyons-nous, de considérer comme des conditions de « non-indignité ».

§ II. — *Conditions spéciales essentielles à la validité du contrat d'apprentissage. — De l'indignité.*

Aux termes de l'article 4 de la loi de 1851, « Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est âgé de 21 ans au moins ». Cette exigence d'ordre moral est louable, elle ne souffre aucune exception, même au cas d'émancipation accompagnée d'une autorisation de faire le commerce : dans cette dernière hypothèse, le seul moyen ouvert au mineur qui voudrait bénéficier

du travail gratuit d'un débutant, serait de faire signer le brevet par un de ses contremaîtres ou ouvriers majeurs, lequel alors deviendra maître d'apprentissage et en assumera seul les obligations.

Cette condition de majorité est nécessaire et suffisante lorsque le mineur apprenti est du sexe masculin, ou encore s'il s'agit d'une jeune fille mineure qui loge hors de l'atelier et n'y vient que pendant le jour pour son travail. Elle est à l'inverse insuffisante pour permettre à un maître de la loger chez lui, il faut pour cela que ce dernier soit marié et que sa femme soit vivante lors de la passation du contrat. Les travaux préparatoires de la loi témoignent qu'une partie de l'Assemblée Législative considérerait cette interdiction comme une demi-mesure inefficace ; et on y trouve un amendement tendant à empêcher les maîtres célibataires ou en état de veuvage d'avoir, et non seulement de loger, comme apprenties des jeunes filles mineures. On ne peut que regretter l'échec de l'amendement, surtout au cas d'éducation en petit atelier, car, ainsi que le disait le rapporteur : « Il n'y a pas deux morales, l'une de nuit, l'autre de jour... » et « ...le maître qui n'a pas assez de moralité pour respecter la jeune fille chez lui la nuit, ne la respectera pas mieux le jour. »

La prohibition de loger des apprenties mineures s'applique au maître dont le ménage et la maison sont tenus par toute autre femme qu'une épouse, fut-elle de la famille ; cette femme en effet ne présenterait pas les

mêmes garanties que la première. Il y aurait pratiquement des raisons aussi pressantes d'étendre la prohibition au maître qui vit séparé de son épouse, de fait ou de droit, ainsi qu'à celui dont la femme aurait été condamnée pour crime, pour attentat aux mœurs ou pour l'un des délits visés à l'article 6 de notre loi ; mais comme il n'est, dans l'un ou l'autre cas, ni célibataire, ni veuf, ses jeunes élèves pourront légalement habiter chez lui ; au contraire a-t-il divorcé, le voilà redevenu célibataire et l'interdiction du logement reparaît.

Il importe peu que ces jeunes filles aient été émancipées ou non, le texte de l'article 5 n'admet aucune restriction.

La sanction de ces articles 4 et 5 consiste dans une amende de simple police de 5 à 15 francs à laquelle, en cas de récidive, peut être joint un emprisonnement de 1 à 5 jours.

Jusqu'ici le législateur, en sauvegardant les intérêts de l'enfance, n'a fait que prendre deux mesures de défiance envers des artisans, qu'il protège contre leur propre inexpérience ou contre leurs passions ; dans l'article 6 il fait plus et établit une présomption irréfragable d'indignité contre tous ceux qui se trouvent avoir subi certaines condamnations correctionnelles ou criminelles déterminées. « Sont incapables (1), dit-il, de

(1) A l'expression « Sont incapables », il eut été préférable, nous semble-t-il, de substituer « Sont indignes » ; les causes sous-énoncées consti-

„ recevoir des apprentis : les individus qui ont subi
„ une condamnation pour crime ; ceux qui ont été
„ condamnés pour attentat aux mœurs ; ceux qui ont
„ été condamnés à plus de trois mois d'emprisonne-
„ ment pour les délits prévus par les articles 368, 401,
„ 405, 406, 407, 408 et 423 du Code pénal. »

Toute condamnation à une peine afflictive ou infamante prononcée à la suite d'un crime ou d'une tentative de crime, qui a manqué son effet par suite d'un concours de faits indépendants de la volonté de son auteur (art. 1 et 2 C. P.), prive donc son titulaire du droit non seulement de loger, mais de recevoir toute espèce d'apprenti mineur.

La même déchéance existe contre tout individu condamné pour attentat aux mœurs, quelqu'en soit le degré de gravité : outrage public à la pudeur, attentat à la pudeur commis avec ou sans violence sur une personne, qu'elle soit âgée de moins ou plus de 13 ans, viol, excitation habituelle à la débauche ou à la prostitution de la jeunesse des deux sexes au-dessous de 21 ans, etc... Il y a là une sorte de mesure de salubrité qui s'imposait, corrélative de celle qui interdit la profession d'instituteur aux individus flétris par un arrêt de justice criminelle ou par une sentence disciplinaire du conseil académique, et qui forme une sorte de complé-

tuant, non de véritables cas d'incapacité, au sens juridique du mot, mais bien plutôt des cas d'indignité analogues à ceux qui sont établis par l'article 727 C. C.

ment des quelques incapacités spéciales déjà édictées par l'article 335 du Code pénal.

Enfin sont déclarés indignes de se voir confier l'instruction professionnelle d'un mineur, tous ceux qui ont subi un emprisonnement d'une durée supérieure à trois mois, soit d'une part pour vol dans les champs, d'attelages, de bestiaux ou d'instruments d'agriculture, de récoltes, de bois ou de pierres de carrière (art. 368 C. P.); pour larcins, filouteries et tentatives de ces mêmes délits (art. 401); pour détournement ou pour *furtum usus* des effets, deniers, marchandises, quittances, obligations appartenant à autrui (art. 408); pour tromperies sur la qualité, la nature et la quantité des marchandises (art. 423); soit, dans un autre ordre d'idées, pour abus de confiance, que cet abus se soit manifesté par l'usage de faux noms ou qualités, par l'emploi de manœuvres destinées à escroquer la fortune d'autrui (art. 405), ou par l'abus des besoins, faiblesses et passions d'un mineur pour lui faire souscrire des obligations (art. 406); ou enfin pour l'usage frauduleux d'un blanc-seing (art. 407).

Le caractère commun de toutes ces causes d'indignité c'est qu'elles ne font naître l'incapacité de contracter comme maître, que du jour de la condamnation.

La commission de l'acte répréhensible, la poursuite même ne la font pas encourir, et un brevet d'apprentissage souscrit dans l'intervalle de la commission à la condamnation serait valable, sauf à être résolu de plein

droit au jour de cette condamnation, mais en vertu seulement de l'article 14 de la loi de 1851.

La condamnation une fois purgée n'est un obstacle qu'à l'engagement des mineurs ; rien n'empêche l'artisan de recevoir comme apprentis des majeurs ; certains auteurs, Duvergier notamment (1), croient même qu'il serait capable de recevoir des mineurs émancipés, sauf à ceux-ci de demander à bref délai la rupture du contrat, s'ils étaient rentrés chez lui dans l'ignorance de ses antécédents judiciaires. Il y a là, croyons-nous, une interprétation contraire à la généralité du texte, qui établit ces déchéances autant par protection du mineur que par défaveur pour la moralité de l'ancien condamné.

Une ressource reste à ce dernier pour l'engagement des mineurs, émancipés ou non, s'il a absolument besoin d'apprentis pour l'exercice de sa profession, c'est de faire passer le brevet par un de ses ouvriers, lequel se trouvera alors personnellement tenu de toutes les obligations d'un maître vis-à-vis du débutant.

Il est regrettable que la loi n'ait pas, au cas de violation des prohibitions de l'article 6, établi, à côté de la sanction civile qui est la nullité absolue de la convention, une énergique sanction pénale. Celle que pose l'article 20 de notre loi est manifestement insuffisante : une simple amende de 5 à 15 francs qu'inflige le tribunal de simple police, et en cas de récidive une poursuite

(1) DUVERGIER. *Op. cit.*, t. LI, p. 84, note 7.

devant le tribunal correctionnel entraînant quinze jours à trois mois de prison et 50 à 300 fr. d'amende ; mais les circonstances atténuantes pourraient être accordées.

L'indignité prononcée par l'article 6 de notre loi n'est pas toujours définitive. Tout condamné pour l'un des chefs prévus peut, une fois l'expiration de sa peine, demander au préfet, après qu'il aura résidé trois ans dans une même commune, d'être relevé de son incapacité. Ce fonctionnaire en relèvera l'artisan sur l'avis du maire, s'il lui semble qu'il a, par la régularité de ses mœurs, affirmé son retour et son affermissement dans la bonne voie. Il y a là une mesure discrétionnaire, sans recours possible, que certains voudraient voir confiée au maire de la résidence de l'ancien condamné, à charge par ce magistrat de prendre l'avis du Conseil municipal, parce que seul le maire, se trouvant en rapports personnels avec ses administrés, peut avoir connaissance de la conduite de l'impétrant, et parce que en fait ce n'est que du rapport de ce magistrat que dépendra la décision du préfet. Un amendement en ce sens fut du reste déposé à la troisième lecture du projet en 1851, mais sans résultat. A Paris c'est le préfet de police qui statue sur les demandes en relèvement, sans avoir à prendre l'avis de qui que ce soit.

Les incapacités édictées à l'article 6 disparaissent également, mais de plein droit cette fois, au cas d'amnistie accordée aux condamnés. N'est-elle pas, en effet, la mise en oubli des faits incriminés, l'anéantis-

sement rétroactif du jugement et de tous ses effets?

Elles subsistent au contraire au cas de grâce accordée par le chef de l'État, au cas de prescription de la condamnation et au cas de sursis. C'est que, d'une part, si les peines principales attachées aux délits et crimes visés dans notre article 6 sont susceptibles de s'éteindre par l'écoulement de trois ou de dix années après la sentence définitive, les déchéances accessoires de ces peines ne sont pas prescriptibles parce qu'elles n'exigent, à la différence des premières, aucune exécution matérielle.

C'est que, d'autre part, le sursis, qui est accordé au cas d'une première condamnation correctionnelle à l'emprisonnement, et la suspension de peine que permet d'accorder dans des cas déterminés la loi du 26 mars 1896, ne s'appliquent qu'à la peine principale et nullement aux incapacités qui en résultent. C'est que, enfin, la grâce n'efface pas le jugement ; elle n'est pas la remise de la condamnation, mais seulement la remise du droit d'exécuter cette condamnation. Le seul effet en notre matière de l'accomplissement de la prescription, de l'obtention de la grâce ou du sursis, est de rendre plus proche le terme à partir duquel courent les trois années d'épreuve et de résidence dans une même commune, après lesquelles l'ancien condamné pourra solliciter du préfet le relèvement de l'indignité.

Les lettres de grâce relèvent cependant de plein droit de l'incapacité de s'engager comme maître d'apprentissage, lorsqu'elles contiennent expressément

la réintégration de leur bénéficiaire dans tous ses droits civils. Théoriquement la réhabilitation obtenue aurait le même effet, mais comme il ne peut la solliciter qu'après une sorte d'épreuve, de 5 ans pour les crimes, de 3 ans pour les délits, après sa rentrée dans la vie civile, le condamné aura souvent obtenu du préfet le relèvement de l'incapacité spéciale de l'article 6, loi du 22 février 1851, plus rapidement que sa réhabilitation générale dans ses droits civils.

Telles sont, dans notre législation les conditions de capacité, tant générale que spéciale, que maîtres et apprentis devront réunir pour souscrire un brevet valable d'éducation professionnelle. Ils sont alors placés définitivement dans une situation particulière, d'où découlent pour eux de multiples effets dont l'énumération va suivre.

CHAPITRE V

Des effets du contrat d'apprentissage.

§ I. — *Généralités.*

Tout contrat d'apprentissage légalement formé lie les parties comme une loi, non seulement dans les dispositions qu'il énonce expressément, mais aussi dans toutes les suites que la nature de cette convention, l'équité et l'usage leur imposent (art. 1134 et 1335, C. c.).

Lorsque deux personnes se trouvent en fait, par suite de l'accord de leur volonté, dans la situation respective de maître et d'apprenti, sans avoir pris soin de régler pour tout ou partie leurs rapports dans une convention écrite ou verbale, elles se trouvent placées, dans la mesure de leur silence, sous le régime légal organisé par la loi de 1851, qui tacitement accepté par elles, devient doublement « leur loi ».

Une fois formé définitivement, l'apprentissage ne peut plus être révoqué par la volonté d'un seul, hors les cas prévus par la loi ou l'accord initial. Au contraire, une volonté conforme chez ses deux auteurs pourra toujours le révoquer tant qu'il n'aura pas été totalement exécuté.

L'exécution du contrat doit s'opérer de bonne foi ;

lorsqu'il y aura doute, soit entre les parties, soit devant le juge, sur l'interprétation de quelque'une des clauses, il faudra, conformément aux règles du Code civil, l. III, t. III, chap. III, rechercher quelle a été la commune intention des contractants plutôt que s'arrêter au sens littéral des termes ; les expressions et clauses susceptibles de deux acceptions étant prises, soit dans celle qui convient le mieux à la matière de l'apprentissage, soit dans celle avec laquelle elles produiront quelque effet, à charge évidemment de les interpréter les unes par les autres et suivant le sens qui paraît résulter de l'acte entier ou des usages (art. 1156, 1557, 1158, 1161, C. c.).

Le principal effet d'ailleurs qu'entraîne tout contrat d'apprentissage et que seul vise la loi de 1851 dans sa section III, c'est de créer entre patrons et apprentis des obligations, des devoirs, dit-elle, en se servant d'un mot qu'elle évite d'employer d'ordinaire parce qu'il est trop vague, mais dont elle s'est sans doute ici à dessein servi, afin de bien marquer le caractère moral et presque familial du lien qui unit entre eux le maître et son élève.

§ II. — *Obligations du maître.*

On peut ranger sous deux chefs principaux les obligations dont un maître doit s'acquitter envers son apprenti : elles sont soit d'ordre professionnel, soit d'ordre moral et domestique. Des premières il est toujours tenu quelque soit l'âge de son élève, fut-il majeur ;

des secondes au contraire il n'est tenu qu'envers un apprenti mineur, parce que sur celui-ci seul la loi ou la volonté de ses représentants lui ont attribué comme une délégation d'une partie de la puissance paternelle ; et encore le nombre de ces devoirs moraux tend-il à diminuer chaque jour avec le continuel affaiblissement du caractère familial de l'apprentissage contemporain.

Dans l'ordre professionnel, la première et essentielle obligation du maître c'est « d'enseigner à l'apprenti » progressivement et complètement l'art, le métier ou « la profession spéciale qui fait l'objet du contrat » (art. 12) ; ce qui n'implique nullement, comme le prouve l'exposé des motifs, qu'il doive faire de l'apprenti un ouvrier accompli, mais qu'il doit enseigner la profession dans toutes ses parties sans en laisser quelque-une de côté. Il a donc à faire connaître au néophyte les procédés de fabrication ordinaires et même ses secrets personnels, fussent-ils brevetés, au moins lorsque l'apprentissage a été spécialement conclu en vue de la livraison de ces secrets, ou encore lorsque l'atelier ne travaille que suivant des procédés nouveaux.

Certains auteurs cependant, comme Mollot, Pardessus, et quelques conseils de prud'hommes à leur suite, se basant sur l'idée que les secrets brevetés sont la propriété exclusive de leur auteur, sont d'avis que le maître n'est pas tenu de les livrer et qu'il aura satisfait aux exigences de l'article 6 en enseignant les procédés ordinaires de fabrication courante.

Le maître n'est pas, à moins que cette exigence n'ait fait l'objet d'une clause spéciale, toujours possible, insérée au contrat, tenu d'instruire personnellement le débutant ; il a le droit de déléguer cette mission à tel ou tel de ses préposés, mais lui-même reste néanmoins seul responsable de l'exécution du brevet, des progrès et de la conduite de l'enfant.

Il n'est pas non plus tenu, sauf encore stipulation contraire, de concentrer tous ses loisirs pédagogiques à l'éducation de ce dernier, et il continue à pouvoir engager de nouveaux apprentis en tel nombre qu'il lui plaît. Cette largesse de la loi ne fut pas admise sans quelque difficulté en 1851, parce qu'elle rompait avec toutes les traditions de l'ancien droit ; elle est cependant légitime, car ainsi que le disait le rapporteur Callet, « On ne peut nier qu'un ouvrier intelligent ayant la » main prompte et le coup d'œil sûr formera aisément » trois ou quatre apprentis dans le même temps qu'un » ouvrier moins habile réussira à peine à en façonner » un seul » ; car ensuite, continuait-il, « Limiter le » nombre des apprentis n'est-ce pas limiter dans un » temps donné le nombre des ouvriers et celui des » maîtres ; n'est-ce pas interdire à une infinité de personnes l'accès des professions industrielles ? »

La seule garantie des premiers engagés en date contre les abus de cette non-limitation consiste dans la possibilité pour eux de demander la résolution du contrat pour inexécution des engagements ; le maître

ne pouvant, au cas d'un nombre trop considérable d'apprentis, remplir sérieusement ni matériellement, à l'égard de tous, les devoirs multiples qui lui incombent.

Pour parvenir à lui inculquer la pratique de sa profession, le maître pourra imposer à l'apprenti toutes les tâches qui ont avec elle un rapport direct ; mais il ne peut jamais, à moins que le contraire n'ait été spécifié au brevet, l'employer à des travaux et services qui ne s'y rattachent point et ont plutôt un caractère domestique tels que : faire les courses, nettoyer la maison et faire la cuisine. Même parmi les travaux de l'atelier, il ne peut lui donner une besogne insalubre (1) ou au-dessus de ses forces (2).

Il ne peut davantage lui imposer un nombre d'heures de travail effectif supérieur au nombre maximum légalement déterminé. Une tolérance en ce sens insérée au contrat serait de nul effet, tandis qu'il serait loisible de fixer une durée inférieure à la journée légale. L'art. 3 de notre loi limite cette durée à 10 heures pour les apprentis de moins de 14 ans et à 12 heures pour ceux qui sont âgés de 14 à 16 ans. Il y avait là déjà une

(1) Un décret du 13 mai 1893, rendu en exécution des articles 12 et 13 de la loi du 2 novembre 1892, détermine les travaux auxquels il est interdit d'employer les enfants, apprentis et jeunes ouvriers avant l'âge de 13, 16 ou 18 ans. Il fixe, de plus, le poids maximum des fardeaux qui peuvent leur être imposés.

(2) Un décret du 31 juillet 1894 établit une limite maximum de la charge qui peut être traînée ou poussée, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur, par des enfants âgés de moins de 18 ans.

amélioration d'avec les dispositions de la loi du 22 mars 1841, dont les chiffres maximum étaient 8 heures par jour jusqu'à 12 ans et 12 heures par jour de 12 à 16 ans; mais ce fut bientôt jugé insuffisant et les lois des 19 mai-3 juin 1874, du 2 novembre 1892 et du 30 mars 1900 ont depuis abaissé de beaucoup la durée maximum de la journée de travail de l'apprenti, au moins dans les travaux industriels des manufactures, fabriques, usines, ateliers, chantiers, etc... Le chiffre lui-même de la durée tolérée par ces lois sera étudié au chapitre suivant, à propos de leur application au contrat d'apprentissage.

Ces lois récentes ont de même consacré et surenchéri sur la seconde disposition de notre article 9, celle qui vise l'interdiction de tout travail de nuit, c'est-à-dire de tout travail accompli entre neuf heures du soir et cinq heures du matin, aux apprentis mineurs de 16 ans. Depuis 1892, en effet, le maître ne peut plus faire « veiller » que des apprentis âgés de plus de 18 ans (art. 4, Loi 2 novembre 1892); avec cette tolérance toutefois que, lorsque le travail sera réparti entre deux postes d'ouvriers, on ne considérera plus comme travail de nuit, donc interdit, que celui qui sera fait de dix heures du soir à quatre heures du matin.

« Les dimanches et jours de fêtes reconnues ou « légales, continue l'article 9, les apprentis dans aucun « cas ne peuvent être tenus vis-à-vis de leur maître à « aucun travail de leur profession ». Il y a là une

mesure louable qui assure à l'enfance un jour de repos chaque semaine, c'est à elle en effet qu'est surtout nécessaire le repos dominical; et la seule chose que l'on puisse regretter, c'est que l'observance de ce jour de repos n'ait pas été exigée d'une façon plus absolue par le maintien des termes du projet de la commission : « Le dimanche et jour de fête le travail est interdit aux apprentis ». La rédaction actuelle laisse en effet l'enfant libre de travailler s'il le veut; or le maître sera-t-il gêné d'arriver, par une contrainte indirecte, à le persuader de se livrer le dimanche au travail quotidien, de son plein gré en apparence? Littéralement le jour de repos est inéluctablement fixé au dimanche; le préfet lui-même (art. 9 *inc fine*) ne peut y déroger, alors que sur avis du maire il pouvait, par arrêté, écarter la prohibition du travail de nuit et faire fléchir la durée légale maximum du travail (1).

La question de savoir si les deux parties pouvaient, étant d'accord, stipuler un jour de chômage différent du dimanche, est une de celles qui a retenu le plus les rares auteurs qui ont écrit sur notre contrat; et elle présentait, il le faut avouer, de l'intérêt pour les contractants qui appartiennent à des religions où le jour de repos est autre que le dimanche. Ces auteurs concluaient

(1) Ces attributions du Préfet, en matière de police de travail, n'ont pas passé aux Inspecteurs du travail depuis la création de ces fonctionnaires, comme il en a été des autres attributions de même nature; elles sont restées aux officiers de police judiciaire. (Circ. minist. du 20 novembre 1900.)

pour la plupart que la stipulation serait valable en ce sens qu'elle interdirait au patron le droit d'exiger aucun travail le jour choisi pour le chômage, mais qu'elle serait sans effet en ce qui concerne le repos du dimanche resté néanmoins obligatoire. Cette rigueur, inspirée d'idées un peu étroites, semble de moins en moins respectée; on peut même la considérer comme virtuellement tombée en désuétude, depuis que l'article 5 de la loi du 2 novembre 1892 a permis d'adopter comme jour de repos hebdomadaire tel jour de la semaine au choix, les apprentis âgés de moins de 18 ans et toutes les apprenties restant forcés de chômer après six jours de travail. Le repos hebdomadaire ainsi exigé ne pourrait être remplacé par un repos de deux jours consécutifs par quinzaine; c'est du moins ce qui résulte d'une circulaire ministérielle en date du 22 janvier 1897.

Le rangement de l'atelier pourra à l'inverse être exigé de l'enfant par le patron chaque fois que les usages locaux ou une clause spéciale du brevet l'y autoriseront; dans le projet Dumas aucune durée n'était assignée à cette besogne, mais en vue d'éviter des abus, le législateur déclare qu'elle ne pourra se prolonger au-delà de dix heures du matin. C'est insuffisant parce que rien ne fixe l'heure matinale à laquelle elle commencera, et nous croyons qu'il eût été préférable de déterminer le nombre d'heures que l'enfant pourrait être tenu de consacrer dans la matinée du dimanche au rangement de l'atelier.

Une fois dix heures du matin, l'enfant est libre et le patron ne peut le retenir à l'atelier, encore qu'il n'y soit astreint à aucun travail manuel, n'y fût-il par exemple que pour recevoir les clients (1).

Dans l'ordre moral, la loi a résumé d'un mot toutes les obligations que doit remplir un maître à l'égard de son apprenti âgé de moins de 21 ans ; il doit se conduire envers lui, dit-elle, « en bon père de famille » ; et il résulte des travaux préparatoires que son but, en employant cette expression, était d'assimiler le maître à un tuteur lequel, d'après l'article 450 du Code civil, est obligé d'administrer les biens de son pupille en bon père de famille, en administrateur diligent, et de permettre ainsi au juge d'apprécier jusqu'à quel point il s'est, tout encore comme le tuteur, acquitté de sa mission. Cette assimilation est une des dispositions dont on peut le plus se féliciter ; car, le rapporteur Callet le disait déjà : Si le maître n'a pas « à gérer les » biens d'un pupille, il a sous sa garde un dépôt plus » précieux, l'innocence de l'enfant, sa santé, sa force, » ses croyances, sa moralité » ; car ensuite, de cette façon, les diverses obligations dont tout maître est tenu et qui vont être énumérées dans les articles suivants ne le seront que d'une manière énonciatrice et nullement

(1) L'espèce s'est présentée et un arrêt de la Cour de cassation, en date du 27 mai 1893, y a vu une contravention à la loi du 2 novembre 1892, article 5. — DALLOZ, 1899, 1, 302.

limitative, ce qui permettra aux prud'hommes de briser le contrat chaque fois qu'à leur avis, le sens moral de l'expression « en bon père de famille » et de l'article 8 n'aura pas été fidèlement observé.

» Le maître, dit cet article 8, doit surveiller la » conduite et les mœurs de l'apprenti, soit dans la » maison, soit en dehors. » Le devoir de surveillance est très vaste, il ne s'étend pas seulement au temps passé à l'atelier ou au domicile du patron, il poursuit l'enfant jusque dans les rues et dans la propriété d'autrui, peu importe qu'il s'y trouve par ordre ou par défaut de vigilance ; et cette responsabilité ne cesse que lorsqu'il a franchi le seuil de la maison paternelle.

Le maître devra donc s'inquiéter des relations et de l'emploi du temps de son élève ; s'il le loge il ne peut lui laisser l'abandon absolu de ses soirées. Il le doit protéger contre la grossièreté, la malveillance et l'immoralité qui ne seront point rares chez ses compagnons de travail et qui pourront se rencontrer même de la part des gens de sa maison (1) ; à ce point de vue les conseils de prud'hommes tendent à exiger une protection plus scrupuleuse à l'égard des apprenties, le défaut de surveillance pouvant ici entraîner pour elles des suites plus déplorables encore que pour les garçons. Il doit

(1) En ce sens : un arrêt du Cons. Prud. Seine du 20 août 1863. *Mem. du Com. et de l'Ind.*, 1868, 2^e partie. — Encore, Cons. Prud. Seine, 18 avril 1856. *Mém. du Com. et de l'Ind.*, 1856, 2^e partie, p. 359.

évidemment aussi respecter lui-même la jeunesse de ses auxiliaires et non seulement s'abstenir devant eux ou envers eux d'actes contraires à la morale (à ce propos, une loi du 13 mai 1863 devenue l'article 333 nouveau du Code pénal établit une aggravation des peines ordinaires portées au cas d'attentat à la pudeur, lorsque les coupables sont de la classe de ceux qui ont autorité sur la victime, donc lorsque ce seront des maîtres d'apprentissage), mais même surveiller ses propres paroles, actes, conseils et genre de vie de manière à éviter d'amener la corruption dans les jeunes âmes qui lui sont confiées.

Si malgré cette surveillance de tous les instants, l'apprenti manifeste des penchants vicieux ou commet quelque faute grave : délit de droit commun, actes d'indiscipline répétés, habitudes perverses, etc., etc., le maître est alors tenu d'avertir ses parents ou représentants ; il le fera d'autant plus volontiers que c'est pour lui le seul moyen de dégager sa responsabilité et d'arriver à une véritable répression des actes incriminés. Le patron n'a plus en effet dans notre droit la faculté d'infliger à l'enfant de véritables châtiments ; la correction manuelle même lui est interdite par nos idées modernes et par l'esprit de notre législation tout entière qui tend à considérer ces peines comme des voies de fait punies par les art. 309 et 311 C. P. Cette interdiction est une conséquence encore de la nécessité où il se trouve, de par la loi, de dénoncer aux parents

les écarts de conduite de leurs fils. La jurisprudence refuse ce droit à la « levis castigatio » même lorsqu'il a fait l'objet du consentement et d'une sorte de délégation de la part des parents ; c'est tout au plus si elle ferme les yeux dans certains cas où l'insolence de l'enfant excuserait un mouvement d'exaspération chez le maître (1). Les moyens de répression qui restent licitement à la disposition de ce dernier sont la privation de sorties ou de certains plaisirs et plus pratiquement la retenue d'une gratification promise.

Lorsque le brevet impose au patron l'obligation d'entretenir, de nourrir, de loger et de blanchir l'enfant, il s'y doit soumettre en « bon père de famille », réglant la quantité des dépenses et la somme de bien-être d'après les usages locaux et l'intention commune exprimée. C'est ainsi, par exemple, que l'artisan qui s'est engagé à nourrir l'enfant à sa table sera en défaut s'il envoie celui-ci au cabaret voisin où il lui payerait sa pension (2).

Au cas de maladie de l'enfant, il doit lui assurer les premiers soins et, quelle qu'en soit la nature, en prévenir sans retard ses parents (art. 8, 3°), ou bien entendu son représentant légal, si c'est avec celui-ci qu'a été conclue

(1) En ce sens : Cons. Prud. Seine, 11 octobre 1857. *Mém. du Com. et de l'Ind.*, 1858, 2, 174. — Cons. Prud. Lyon, 17 avril 1855. *Mém. du Com. et de l'Ind.*, 1855, 2, 331.

(2) En ce sens : Cons. Prud. Seine, 17 mars 1858 *Mém. du Com. et de l'Ind.*, 1858, 2, p. 303.

la convention ; jusqu'à leur arrivée il devra, en tant toujours que bon père de famille, le garder chez lui et même avancer les premiers frais de médecin et de pharmacien. Si cependant les parents tardaient par mauvaise volonté à le reprendre, le maître pourrait, surtout au cas où la maladie présenterait un caractère contagieux, le faire transporter à leurs frais à l'hôpital le plus proche, ou même, si son état le permettait, le faire reconduire chez eux. Le fait pour le patron de négliger la déclaration aux représentants de son apprenti, entraîne pour lui l'acceptation de toutes les conséquences morales et matérielles de la maladie ; les frais resteront définitivement dès lors à sa charge, quel que soit le temps de sa durée.

Une semblable nécessité existe pour lui d'informer les père, mère, tuteur et protecteur de l'enfant des absences, à plus forte raison d'une fugue de ce dernier et même de tout fait de nature à motiver leur intervention ; parmi ces faits, on peut citer sa paresse coutumière, le relâchement de ses mœurs, etc...

Le seul cas où le maître serait dispensé d'une semblable information est celui où les parents ont déjà en fait, par suite de leur peu d'éloignement, ou pour toute autre cause, connaissance de l'événement qui intéresse leur fils.

Quant à la forme elle-même à employer, il est évident qu'elle sera purement extra-judiciaire. Un avertissement verbal suffit, sauf la difficulté de le prouver ; une lettre

sera le mode ordinaire ; et la recommandation assurera à cette lettre une indiscutabilité absolue.

Le législateur de 1851, en vue d'encourager l'instruction primaire encore rare à cette époque, avait forcé le maître à s'en occuper au moins négativement. Son article 10 déclare que « si l'apprenti âgé de moins de 16 ans » (le projet initial portait 14 ans et il y fallut une vive discussion, lors des deuxième et troisième lectures du projet, pour faire accepter l'âge de 16 ans) « ne sait pas lire, écrire et compter, ou s'il n'a pas » encore terminé sa première éducation religieuse, le » maître est tenu de lui laisser prendre sur sa journée » de travail le temps et la liberté nécessaires pour son » instruction », sans toutefois que ce temps puisse excéder deux heures par jour.

Cet article a fait l'objet de nombreuses critiques ; on a fait ressortir notamment la difficulté où se trouveraient le maître, l'enfant, ses parents ou le ministère public, lorsqu'il s'agirait d'établir que l'enfant sait ou ne sait pas lire, écrire et compter : preuve négative qu'il est presque impossible d'établir, quand on n'a pas pris soin de la faire préconstituer dans un certificat lors de la signature du contrat. On lui a encore reproché de fermer à tout enfant âgé de plus de 16 ans, la porte de l'instruction élémentaire, en disant, avec raison, que ce n'est pas après un travail de douze heures qu'il aurait su se mettre le soir à l'étude.

Mais tout cela n'est plus que de l'histoire ancienne ;

et les récentes lois des 16 juin 1881 (1) ; 28 mars 1882 (2) qui ont rendu gratuite et obligatoire l'instruction primaire, ont aujourd'hui assuré à l'enfance ouvrière une élévation dans le niveau intellectuel, que l'article 10 n'avait et n'aurait jamais su leur procurer. La loi du 2 novembre 1892, qui subordonne à l'obtention du certificat d'études le droit d'entrée, même comme apprenti, dès l'âge de 12 ans, dans tous les ateliers qu'elle vise, a contribué elle aussi à relever ce niveau, en faisant du droit anticipé au travail une prime aux efforts scolaires.

Indirectement la loi du 28 mars 1882 a, pour ainsi dire, ôté également toute application à la disposition de notre article 10 sur le devoir du maître de laisser à l'enfant le temps nécessaire à son éducation religieuse ; cette loi (art. 2) déclare en effet que les écoles primaires publiques chômeront chaque semaine un jour, en outre du dimanche, afin de permettre aux parents de faire donner cette éducation religieuse... si bien qu'en fait la majorité des apprentis la possédera lors de son engagement.

A l'inverse, le devoir de l'artisan d'aider, au moins négativement, à l'instruction élémentaire de son élève, tend à notre époque à revêtir une forme nouvelle :

(1) DUVERGIER. *Op. cit.*, 81, p. 205.

(2) DALLOZ. 1882, 4, p. 64. — L'article 2 de cette loi est formel :
« L'instruction primaire est obligatoire pour les enfants des deux sexes âgés de 6 ans révolus à 13 ans révolus.... »

il l'oblige à faciliter à ce dernier la fréquentation des cours du soir ou d'adultes et des leçons donnés dans les écoles pratiques du voisinage; si bien qu'il ne pourrait le retenir aux heures où ont lieu ces cours, si son assuidité y est justifiée, et qu'il devrait s'organiser pour ne point faire coïncider le temps de ces leçons professionnelles manuelles ou littéraires, inséparables de tout véritable apprentissage moderne, avec le temps du travail non moins nécessaire à l'atelier.

Toujours en sa qualité de bon père de famille, le maître devra de bonne foi exécuter tout ce qui lui est en outre imposé par les usages et par les clauses licites spéciales du contrat; il paiera, par exemple, à son jeune auxiliaire le léger salaire stipulé; le laissera se servir de ses outils et ustensiles; l'assurera contre les accidents qui, survenus au cours de l'apprentissage, lui entraîneraient des infirmités ou des blessures (1).

La sanction de tous ces devoirs consiste dans le droit pour les représentants de l'enfant de demander, en cas d'inexécution, la résolution du contrat avec une indemnité correspondante au préjudice causé, et dans une condamnation correctionnelle plus rigoureuse au cas de commission d'un délit sur sa personne.

(1) Depuis la loi du 9 avril 1898, l'assurance, qui n'était qu'une mesure de prudence et de bienveillance envers l'apprenti, est devenue une sorte de nécessité pour le maître, qui se trouve à présent tenu vis-à-vis de celui-ci du risque professionnel tout comme envers un ouvrier. — Cf. l'application de cette loi ci-dessous, au Chap. VI.

S'il arrivait, et le cas s'est plusieurs fois présenté pour des orphelins ou des pupilles de l'assistance publique placés par elle, que le maître se montrât oublieux de ses devoirs en allant jusqu'à livrer, à prix d'argent ou gratuitement, l'apprenti remis à sa garde à des gens sans aveu, à des vagabonds ou bien à des professionnels des métiers ambulants ou de la mendicité ; il se verrait, depuis la récente loi du 19 avril 1898 article 2, condamné, si l'enfant a moins de 16 ans, à un emprisonnement de six mois à deux ans et à 16 à 200 francs d'amende

§ III. — *Devoirs de l'apprenti.*

En échange des obligations multiples dont il est tenu, le maître a sur la personne, le temps et le travail de son élève, majeur ou mineur, certains droits, qui constituent dès lors pour ce dernier des devoirs.

Dans l'ordre professionnel, l'apprenti est tenu d'« aider son maître par son travail dans la mesure » de ses aptitudes et de ses forces » (art. 11, loi du 22 février 1851), chose bien légitime puisque c'est d'ordinaire ce travail qui forme la seule rémunération de son initiateur ; on comprend par là qu'il ne saurait prétendre à disposer d'une partie même minime de son labeur. Il doit aussi, s'il en a été stipulé un, lui payer le prix d'argent aux époques convenues.

En vertu de la même idée, il est tenu de rester au

service de son maître jusqu'à l'expiration normale de son engagement, mais la sanction de cette obligation est si difficile à obtenir qu'en fait bien peu d'apprentis l'observent.

Rien n'est plus tentant pour eux, lorsqu'ils commencent à se dégrossir et par suite à rendre quelque service à leur patron, que de le quitter et de se faire embaucher comme ouvrier chez un concurrent, qui leur donnera de suite un salaire, parce qu'il n'a pas à récupérer les frais de leur première initiation. Le maître abandonné pourra bien alors les poursuivre eux et leurs représentants, afin d'obtenir l'exécution du contrat ou des dommages et intérêts ; mais quelle efficacité aurait une saisie contre des gens insolvables, qui d'ordinaire ont juste le strict nécessaire, insaisissable donc ; et d'autre part, quel serait le travail de ces enfants ramenés de force à l'atelier dont ils ne chercheront qu'à se faire expulser en commettant toutes sortes de malversations ?...

Aussi nombre de patrons ont-ils cherché dans des moyens indirects une plus efficace sanction : tantôt c'est la promesse d'un salaire, léger au début mais progressif dont l'apprenti ne touche qu'une partie, le reste formant une masse qui lui sera remise à la fin de l'engagement, mais qui restera acquise au maître s'il est prématurément rompu par la faute du premier ; tantôt c'est une prime en outils ou parfois en argent qui ne lui est accordée qu'à l'expiration de la convention ; d'autrefois,

c'est un concours (1), réservé à ceux qui ont terminé complètement leur stage et qu'on agrmente de prix d'assez grande valeur ; parfois encore c'est la promesse d'un engagement comme ouvrier à d'avantageuses conditions dès la fin de l'éducation professionnelle, etc...

Il est cependant un cas où le maître agira directement en dommages et intérêts avec chance d'aboutir à un résultat ; c'est lorsque l'apprenti aura fui sur le conseil d'un concurrent chez lequel il se trouve occupé :
« Tout fabricant, chef d'atelier convaincu d'avoir
« détourné un apprenti de chez son maître pour
« l'employer en qualité d'apprenti ou d'ouvrier, pourra
« être passible de tout ou partie de l'indemnité à pro-
« noncer au profit du maître abandonné » (art. 13, L. 22 février 1851).

Le législateur de l'an XI établissait déjà une disposition analogue, en permettant de condamner le patron indélicat à une indemnité envers l'ancien maître, lorsque ce dernier l'avait actionné directement. Aujourd'hui au contraire, une seule instance est suffisante, et en obtenant gain de cause contre son apprenti fugitif, le maître peut demander que le tribunal mette à la charge de son concurrent malhonnête tout ou partie de l'indemnité à laquelle est condamné le néophyte ; si bien

(1) Depuis 1884, les Prud'hommes de Nîmes ont organisé dans leur ville une sorte de concours-examen ouvert à tous les apprentis fidèles ; ils leur confèrent un diplôme en cas de succès.

qu'il n'a pas à prouver le plus ou moins de participation du complice au détournement de l'enfant, le tribunal appréciant lui-même et répartissant entre les deux coupables, suivant le degré qu'elle a atteint, les dommages et intérêts, tels qu'ils ont pu être éventuellement fixés dans le contrat ou sinon tels qu'ils lui semblent devoir être évalués d'après le préjudice subi et les circonstances concomitantes.

Cette disposition équitable n'eût pas été possible si l'assemblée législative n'avait pas modifié la rédaction primitive du projet de la commission, lequel portait, que tout artisan convaincu du détournement deviendrait « solidaire de l'indemnité due par l'apprenti au maître abandonné » ; parce qu'alors le maître, qui en eût été tenu pour le tout quant à la poursuite, eût pu, au cas où l'apprenti est solvable, n'en rien supporter quant à la contribution, même lorsqu'il aurait été l'auteur exclusif du détournement.

Au reste, aucune autre peine ne pourrait être imposée à cet artisan peu scrupuleux, et la Cour de cassation (1) a décidé qu'un tel acte, ne tombant sous le coup d'aucune loi pénale, ne pouvait entraîner pour son auteur même une peine de simple police.

L'expiration du temps de l'engagement ne libère pas toujours l'apprenti complètement : l'article 11 de notre loi décide en effet qu' « il est tenu de remplacer à la fin

(1) Cass. Crim. 18 juin 1846. DALLOZ, 1846. 1, p. 237.

» de l'apprentissage le temps qu'il n'a pu employer par
» suite de maladies ou d'absence ayant duré plus de
» 15 jours ». Cette obligation de réparer le temps perdu
est une vieille trace du régime de l'éducation corporative ; elle n'admet aucune exception (1) : qu'il s'agisse d'un cas de force majeure, d'une impossibilité morale temporaire ou d'une obéissance passive aux prescriptions rituelles d'une religion qui oblige à chômer la semaine. Il importe peu que le chiffre de journées supérieur à 15 soit formé par une absence continue, ou qu'il soit atteint par suite de petites et multiples absences ; son montant sera, à peine de dommages et intérêts, exactement complété à la fin du stage.

Dans l'ordre moral, « l'apprenti doit à son maître
» fidélité, obéissance et respect ». Cette disposition, un peu analogue à cette autre édictée en l'article 371 du Code civil « l'enfant doit honneur et respect à ses père et mère », est plus précise et plus énergique cependant. Quel que soit son âge, l'apprenti doit observer tout ce que lui commande son maître en matière professionnelle et il ne peut manifester à son égard des sentiments d'irrévérence ; s'il est mineur et logé chez celui-ci, il lui doit en outre obéissance pour tout ce qui concerne sa conduite et il est tenu de se comporter avec déférence

(1) En ce sens : Cons. Prud. Orléans, 16 avril 1852. *Mém. du Com. et de l'Ind.*, 1856, 2, 58. — Cons. Prud. Seine, 16 avril 1865. *Mém. du Com. et de l'Ind.*, 1865, 2, 425.

envers les personnes de son entourage. Un peu vague en apparence, cette obligation à la *Reverentia*, sans laquelle aucun apprentissage ne serait possible, est sanctionnée très efficacement par le décret du 3 août 1810, article 4 (1), aux termes duquel tous les manquements graves des apprentis envers leurs maîtres ou leurs compagnons de travail pourront être, par une sorte de mesure de police disciplinaire, punis par les prud'hommes de un à trois jours de prison.

Par « fidélité » la loi a entendu parler des qualités d'attachement, d'honnêteté et de probité que tout apprenti majeur ou mineur doit montrer dans l'accomplissement des services de multiple nature, qu'il rend à son patron. Il doit d'abord s'abstenir de toute soustraction matérielle frauduleuse ; une sanction terrible est du reste attachée à tout vol commis par lui..... l'article 386 § 3 du Code pénal punit de la réclusion (2) l'ouvrier et l'apprenti qui commettraient un vol dans la maison ou l'atelier du maître, au préjudice de ce dernier ou des personnes qui habitent sous son toit.

(1) DUVERGIER. Op. cit., t. XVII, p. 134.

(2) Lorsque l'apprenti accusé est un mineur de moins de 16 ans, il y a lieu de combiner, avec les dispositions qui suivent, les articles 66, 67, 69 du Code pénal, aux termes desquels il sera acquitté mais remis à ses parents ou conduit dans une maison de correction si les juges reconnaissent qu'il a agi sans discernement. S'il a agi avec discernement, il sera enfermé dans une maison de correction pour un temps égal au tiers, au moins, et à la moitié, au plus, de celui pendant lequel aurait été fixée sa réclusion. Enfin, s'il n'a commis qu'un simple délit, la peine infligée devra toujours être inférieure à la moitié de celle qu'il aurait encourue s'il avait eu plus de 16 ans.

Il serait également tenu de réparer, suivant les termes de l'article 1382 du Code civil, toutes les détériorations qu'il causerait volontairement, par malveillance ou par négligence intolérable aux matériel, outils et matières premières appartenant au maître. Au contraire, s'il a causé quelque dommage par suite de son inexpérience et sans malice, il est excusable et le maître échouerait dans une demande en indemnité, parce que c'était à lui de surveiller ce débutant, qui n'est entré en somme chez lui, que parce qu'il était inexpérimenté.

S'il vient à commettre un abus de confiance au préjudice de son patron, au sens large que donne à ce délit l'article 408 du Code pénal, la peine, qui de droit commun est un emprisonnement de deux mois à deux ans et une amende, devient pour lui la réclusion ; cette aggravation est légitime, car l'apprenti est justement l'une des personnes en qui l'on a d'ordinaire une assez grande confiance, en raison des rapports constants qui s'établissent avec lui.

Est encore une « infidélité », le fait pour l'apprenti de livrer à un concurrent du maître un procédé secret de fabrication, qui lui a été confié au cours de l'éducation, à charge de ne le point révéler, ou qu'il aurait réussi à surprendre par des manœuvres dolosives s'il ne lui devait pas être communiqué. La jurisprudence tend cependant à apprécier ce genre de révélation avec moins de rigueur que les autres vols et abus de con-

fiance, la gravité de ceux-ci étant souvent mieux comprise par de jeunes intelligences que celle d'une indiscretion dont ils ne saisissent guère la portée.

En revanche des auteurs comme Dalloz (1) ou MM. Hayem et Périn (2), voudraient étendre aux apprentis la disposition de l'article 418 du Code pénal, lequel punit de la réclusion et d'une amende de 500 à 20.000 francs « tout directeur, commis, ouvrier de » fabrique qui aura communiqué à des étrangers ou à » des Français résidant en pays étrangers des secrets » de la fabrique où il est employé ». Une semblable extension nous semble impossible parce que la loi, qui aux articles voisins 386 et 408 mentionnait les apprentis dans son énumération, n'aurait eu garde de les passer sous silence, si elle n'avait voulu les excepter d'une répression rigoureuse en cette matière.

En un mot l'apprenti doit se plier scrupuleusement à toutes les exigences licites stipulées dans son brevet ou établies par le régime légal et par les coutumes; la bonne volonté manifestée dans leur accomplissement est souvent pour lui et pour le patron un gage de concorde et une assurance du succès de l'initiation.

§ IV. — *Droits conférés à l'apprenti par le contrat d'apprentissage.*

Outre le droit d'exiger, amiablement ou en justice,

(1) Répertoire N° 27. V° *Industrie*, N° 80.

(2) *Traité du contrat d'apprentissage*, p. 148.

par lui-même ou par ses représentants, l'accomplissement de tous les devoirs dont le maître est tenu envers lui ; ouvre encore la faculté de se prévaloir de certaines causes de résolution, l'apprenti retire de son apprentissage régulièrement achevé, certaines prérogatives.

C'est tout d'abord le droit d'obtenir la preuve qu'il a passé par cette première étape de la vie industrielle, en se faisant délivrer par son patron « un congé d'acquit ou certificat constatant l'exécution du contrat » (art. 11 *in fine*). Aucune forme spéciale n'est nécessaire, et sa remise n'est soumise à aucun frais : dans certaines localités l'usage s'est conservé de le rédiger au bas du brevet primitif, ou au moins au bas du double qui reste aux mains de l'ancien apprenti ; dans d'autres on le mentionne en tête du livret qui va servir au nouvel ouvrier ; mais le plus souvent il revêt la forme habituelle des certificats remis aux gens de service, et constate que son titulaire s'est libéré de tous ses engagements et a recouvré la liberté de travailler pour son compte personnel. Les personnes qui ont qualité pour le lui délivrer sont le maître et ses fondés de pouvoir, à son décès ses héritiers. Il ne peut lui être refusé qu'au cas où il a failli à ses obligations, n'a point payé le prix stipulé, par exemple, ou bien a commis un abus de confiance au détriment du patron. Si quelque motif légitime n'existe point, celui-ci est tenu de lui signer le congé, à peine de dommages et intérêts, que le juge fixera suivant le préjudice causé par ce refus illicite ;

la jurisprudence admet même que le Conseil de prud'hommes pourrait donner acte à l'apprenti de ce refus et que sa décision équivaldrait pour lui au certificat : c'est raisonnable, parce que d'une part un jugement ne pourra jamais contraindre matériellement un homme à signer contre sa volonté, et que d'autre part la décision rendue en l'espèce sera basée sur la constatation, faite par le juge, que le nouvel ouvrier réunissait toutes les conditions requises pour obtenir son congé d'acquit.

Nous croyons qu'une sanction plus efficace pourrait amener à résipiscence ce maître indélicat et le décider à signer de plein gré le certificat : ce serait d'étendre à son cas le système des astreintes, le tribunal prononçant contre lui, à titre comminatoire, une condamnation pécuniaire à tant par jour de retard apporté à la signature. L'indemnité accordée présenterait ainsi, à son égard seulement, une sorte de caractère pénal, qu'il ne tiendrait qu'à lui d'esquiver.

Une seconde prérogative que la loi assure aux apprentis, en dehors de quelques avantages accessoires qui varient avec les lieux et les professions, tels que : accès à certains concours, participation à des privilèges intérieurs, etc., etc....., c'est de pouvoir, une fois libres, utiliser à leur profit les connaissances et procédés de fabrication qu'ils ont acquis pendant leur instruction ; et même de faire connaître, à leur patron s'ils se font embaucher comme ouvriers, ou à leur clientèle s'ils

s'installent, le nom de leur ancien maître d'apprentissage.

Le fait de s'annoncer par ses enseignes, réclames, en-têtes de lettres, comme ancien élève d'un tel est donc licite (1), pourvu que la publicité donnée à ce titre ne soit pas de nature à nuire à l'ancien maître, par exemple à établir à son détriment une concurrence déloyale. Un certain nombre d'auteurs, et pas mal de jugements à leur suite, ne permettent ce titre qu'aux apprentis qui ont directement reçu les leçons du maître dont ils invoquent le nom, et le refusent à ceux qui n'ont été instruits que par ses préposés ; le meilleur parti à prendre par ces derniers serait, à notre avis, de s'intituler « ancien élève de la maison un tel », qualité que nul ne pourra leur contester.

§ V. — *Responsabilité des maîtres envers les tiers à raison des actes délictueux ou quasi-délictueux commis par leurs apprentis.*

En principe les père et mère sont responsables envers les tiers des dommages causés par leurs enfants mineurs qui habitent avec eux (art. 138 § 2 C. C.). Mais lorsque ces enfants viennent à être placés en apprentissage, la responsabilité passe, avec le droit de surveillance et de garde, sur la tête du maître, par une délégation partielle de l'autorité paternelle (art. 1384,

(1) DALLOZ. Répertoire : V^o *Industrie*, N^o 360.

§ 4 C. C.). Sur ses apprentis majeurs ce maître est tenu du même devoir de surveillance (1), le Code civil, en effet, ne distingue point et l'art. 11 de notre loi de 1851 oblige à l'obéissance et au respect aussi bien l'élève majeur que le mineur, de telle sorte que serait non avenue toute clause par laquelle un majeur affranchirait son patron de toute responsabilité civile de ses fautes, à l'égard des tiers, et partant lui-même de tout contrôle.

Quant à son étendue, cette responsabilité spéciale embrasse tout fait de l'apprenti lésant autrui et commis par lui sciemment ou même sans intention de nuire. Quant à sa sanction, elle est purement civile, c'est-à-dire qu'elle n'entraînera jamais pour le maître une peine proprement dite mais seulement une condamnation pécuniaire. Quant à sa durée, elle n'existe que pendant le temps du travail pour l'apprenti externe qui retourne chaque jour chez ses parents, elle est continue au contraire pour l'interne qui loge chez le maître. Quant à son fondement enfin, elle repose sur une présomption de faute, d'un défaut de surveillance : si bien que, lorsque l'artisan aura prouvé, et cela par tous moyens, qu'il n'aurait pu empêcher l'acte incriminé, même en exerçant la surveillance la plus active (art. 1384 § 5, C. c.), il en sera totalement exonéré.

(1) En ce sens : DURANTON, t. XIII, N° 721. — HUC, t. VIII, p. 586. — *Contra* : DEMOLOMBE, t. XXXI, N° 607.

Si cette preuve n'est point fournie, la partie lésée peut, sans avoir à mettre en cause l'auteur du dommage, recourir par voie principale contre le maître (1). Mais ce dernier a une action récursoire contre l'apprenti et même, disent certains jugements, contre le père, au moins lorsque celui-ci connaissait les mauvais penchants de son fils, en avait par exemple été précédemment informé par l'artisan, en exécution de l'article 8 de notre loi de 1851.

Cette responsabilité civile présente beaucoup d'analogies avec celle qui incombe aux instituteurs pour le dommage causé par leurs élèves : et de fait il y a entre les deux situations une réelle ressemblance.

Notre contrat n'engendre point en principe d'autres effets ; c'est ainsi qu'il n'y a plus, comme sous l'ancien droit, d'incapacité pour l'apprenti de disposer par testament en faveur de son maître ; ainsi encore que l'apprentissage ne lui retire nullement le droit de se marier, s'il a le consentement de ses parents. Les idées modernes tendent même de plus en plus à amoindrir ceux des effets de la convention qui tiennent à l'idée de tutelle ou qui sont d'ordre moral : c'est là un résultat de la malheureuse défiance contemporaine du travail pour le capital ; c'est là surtout une des causes de la crise où se débattent depuis bien des années l'apprentissage et l'enseignement professionnel (2).

(1) Cass., 2 décembre 1881. D., 82, 1, 191.

(2) Confér. J. Fouqué. *La Crise de l'apprentissage..... passim.*

CHAPITRE VI

Combinaison de la Loi organique de l'Apprentissage du 22 février 1851 avec les lois postérieures protectrices du travail.

On ne se ferait pas une idée complète du véritable régime légal de l'apprentissage en France, si l'on se bornait à l'application de la loi de 1851 : nombre de lois successives, protectrices du travail, l'ont depuis modifiée, sur des points divers. Parmi elles nous citerons comme étant les plus importantes, celles qui visent la réglementation du travail des enfants dans les manufactures ; l'usage du livret ; le risque professionnel en matière d'accidents du travail ; le droit de grève et de coalition ; les syndicats professionnels ; et enfin, l'organisation des écoles manuelles professionnelles d'apprentissage.

§ I. — *Lois du 13 mai 1874* (1), *2 novembre 1892* (2) *et 30 mars 1900.*

Nos trois grandes lois sur l'organisation du travail industriel des enfants, des filles mineures et des femmes

(1) DUVERGIER. Op. cit., t. 74, p. 147 et seq.

(2) DUVERGIER. Op. cit., t. 92, p. 375 et seq.

ne pouvaient laisser en dehors de leur protection les apprentis; bien qu'une telle prétention ait été émise, lors de la discussion du projet de 1874, par M. Pernolet, et cela, parce que, comme le disait déjà le rapporteur M. Tallon, « leur qualité d'apprentis, le « contrat qui les lie ne les empêchent pas d'être des « enfants comme les autres », dignes au même titre de l'intérêt du législateur. Aussi voit-on l'article 30 de la loi de 1874 déclarer que ses dispositions sur l'âge minimum d'admission, la durée du travail, le labeur de nuit et le repos des dimanches et jours fériés sont « applicables aux enfants placés en apprentissage et » employés à un travail industriel.... », et l'article 31 de la loi de 1892 décider que « les dispositions de la » présente loi sont applicables aux enfants placés en » apprentissage et employés dans un des établissements » visés à l'article 1^{er}. »

Cette loi du 2 novembre 1892 a abrogé celle du 19 mai 1874, et, depuis le 1^{er} janvier 1893, elle est restée en vigueur, n'ayant été modifiée que sur trois de ses articles par la récente loi du 30 mars 1900. Depuis sa promulgation, aucun enfant ne peut être admis avant treize ans révolus (1), pour y faire son apprentissage dans les « usines, manufactures, mines, minières,

(1) Rappelons la faveur faite aux enfants titulaires du certificat d'études, de pouvoir entrer en apprentissage ou en atelier dès l'âge de 12 ans, s'ils sont munis d'un certificat d'aptitude physique délivré par un médecin chargé d'un service public.

» carrières, chantiers et ateliers ou dans leurs dépenses » d'ancres ». L'énumération est vaste, elle embrasse tous les cas où le travail, auquel va être initié l'apprenti, présente par quelque côté un caractère industriel, si bien que sa réglementation s'étendra à la presque-unanimité des contrats d'apprentissage. Le texte ne fait pas de distinction en sa faveur, d'avec le jeune ouvrier qui se trouve employé dans l'un des ces établissements.

Peu importe, au point de vue de cet âge d'admission, tout autant qu'à celui des autres mesures de protection prises par la loi, qu'il s'agisse d'établissements privés ou publics, laïques ou religieux, et même qu'ils aient un caractère professionnel ou de bienfaisance (art. 1^{er}).

Peu importe encore que l'enfant y soit reçu comme externe ou interne; peu importe enfin que le contrat soit passé, comme maître, par le patron, le directeur ou l'un des ouvriers de l'établissement.

Jusqu'en 1900, les apprentis, aussi bien que les ouvriers mineurs, étaient répartis, quant à la durée maximum du travail effectif exigible d'eux, en catégories : les enfants de moins de 16 ans pouvaient fournir dix heures, les adolescents de 16 à 18 ans soixante heures par semaine sans dépasser onze heures par jour. Audessus de 18 ans, les apprentis du sexe masculin pouvaient travailler douze heures par jour; celles du sexe féminin onze heures sur vingt-quatre. En fait cependant, par suite d'un *modus vivendi*, pratiqué d'une manière générale, les apprentis, dès treize ans, travaillaient,

comme le reste des ouvriers, pendant onze heures par jour.

La loi du 30 mars 1900 (1) régularisa cette tolérance pour une durée de deux années ; mais en stipulant que, pour le personnel protégé, « au bout de deux ans après » sa promulgation la durée du travail serait réduite à « dix heures et demie et au bout d'une nouvelle période » de deux années à dix heures » (art. 1 modifiant l'art. 3, loi du 2 novembre 1892). Si bien que depuis le 1^{er} avril 1902, le travail de l'apprenti âgé de moins de dix-huit ans ou de l'apprentie de tout âge, fut-elle majeure, a été ramené dans les établissements visés à l'article 1 de la loi du 2 novembre 1892, à dix heures et demie ; et qu'au 1^{er} avril 1904 sa durée sera réduite à dix heures. Ceux-là seuls donc parmi nos apprentis restent soumis à l'ancienne réglementation de l'article 9 de la loi du 22 février 1851, qui reçoivent l'éducation professionnelle dans un établissement autre qu'une « usine, manufacture, mine, minière, carrière, chantier, atelier ou leurs dépendances », c'est-à-dire dans un établissement qui ne possède par aucun côté le caractère industriel : une maison de couture par exemple.

Dans son article 2, la loi de 1900 étend la limitation de onze, dix et demie et dix heures aux hommes adultes, lorsqu'ils sont employés dans les mêmes locaux que le personnel protégé : c'est-à-dire, d'après une déclara-

(1) DUVERGIER. Op. cit., t. C, p 107.

tion (1) du Ministre du Commerce de l'époque, si leurs efforts sont combinés dans une même industrie pour concourir à une même production. Des travaux préparatoires, comme de l'esprit et de l'application de la loi par les tribunaux, il ressort que la présence d'un seul apprenti de moins de dix-huit ans ou d'une seule apprentie, aura pour effet d'étendre à l'atelier tout entier, fût-il, en dehors de cet apprenti, exclusivement composé d'adultes, la « Loi de dix heures ». Il est permis de regretter cette dernière disposition, dont l'application aura sans doute pour résultat un amoindrissement encore plus prononcé de l'apprentissage en France (2) : qui ne saisit, en effet, qu'un chef d'atelier préférera, plutôt que de réduire les heures de travail de tout un personnel adulte, ne plus former d'apprentis et s'efforcera à tous prix de faire résoudre les contrats qui le liaient déjà à des débutants lors de la promulgation de la loi ?

Aussi, le meilleur moyen de concilier les intérêts divers en présence avec la protection due à l'enfance ouvrière eût été, croyons-nous, d'interdire à tout apprenti mineur de dix-huit ans un travail supérieur à dix heures, en autorisant le personnel adulte à prolonger le travail une heure ou deux après le départ de celui-ci.

(1) Décisions ministérielles du 18 mai et du 6 juin 1900, relatives à l'application de la loi du 30 mars 1900.

(2) Les doléances émanées de multiples syndicats patronaux et ouvriers, les renvois nombreux d'enfants-élèves qui ont eu lieu en 1900 et 1902, montrent que notre crainte n'est pas chimérique.

Diverses autres réglementations de la loi de 1892 sont encore applicables à l'apprenti mineur de dix-huit ans et à l'apprentie même majeure initiés à un travail industriel. Leurs heures de travail doivent être coupées, dit l'article 3 *in fine*, « par un ou plusieurs repos dont » la durée totale ne pourra être inférieure à une heure », leur semaine étant elle-même coupée par un jour de chômage sur sept. Tout travail de nuit leur est interdit, et depuis 1902 il est défendu de les organiser en équipes, postes ou relais, se partageant la tâche entre quatre heures du matin et dix heures du soir, même dans le but de leur donner l'enseignement.

Ils bénéficient et ont le droit de se prévaloir des mesures d'hygiène exigées, notamment par la loi du 12 juin 1893 (1), en vue de la sécurité des travailleurs en général. Enfin ils sont, comme les jeunes ouvriers des manufactures, assujettis à l'obligation du livret (2), à l'inscription sur le registre de l'établissement où ils reçoivent l'enseignement technique, et au contrôle de l'inspection du travail.

Déjà la loi du 2 juillet 1890 (3), abrogative de l'obligation du livret pour les ouvriers majeurs, en maintenait la nécessité pour les « enfants et filles mineurs employés » comme apprentis ou autrement » (art. 1). La loi du

(1) DUVERGIER. Op. cit., t. XCIII, p. 215.

(2) Lettre ministérielle du 2 décembre 1899.

(3) DUVERGIER. Op. cit., t. XC, p. 173.

2 novembre 1892, article 10 reproduit la même exigence mais seulement pour les mineurs de 18 ans, qu'ils soient apprentis ou ouvriers, sans distinction de sexe.

Ce sont les maires qui délivrent ces livrets; ils le doivent faire gratuitement aux représentants de l'enfant, en y mentionnant la date, le lieu de la naissance et le domicile de ce dernier; le maître d'apprentissage y devra inscrire la date de l'engagement et de la sortie, encore qu'il y ait eu rédaction d'un brevet ou remise d'un congé d'acquit. Les mêmes indications doivent être reproduites vis-à-vis du nom du débutant sur le registre tenu par le chef d'industrie; celui-ci fera bien de mentionner en outre la qualité d'apprenti, seul moyen de le distinguer des autres jeunes ouvriers dont les noms sont, sur le feuillet, placés côte à côte du sien.

Pour le surplus au contraire, la loi du 2 novembre 1892 s'efface, et tout ce qui concerne le contrat civil lui-même d'apprentissage passé dans les « manufactures, usines, ateliers, chantiers, etc.... » reste soumis au régime légal tel que l'organise la loi fondamentale de 1851.

§ II. — *Loi du 9 avril 1898.*

La loi du 9 avril 1898 (1), qui a introduit en matière d'accidents de travail le principe du risque professionnel, couvre les conséquences des accidents survenus

(1) DUVERGIER. Op. cit., t. XCVIII, p. 133.

aux apprentis aussi bien qu'aux ouvriers. C'est ce qui ressort indirectement de son art. 8. Spéculativement, cette extension semble légitime. Certes, quand on met à la charge du chef d'entreprise l'obligation de payer à un apprenti victime d'accident, survenu par le fait ou à l'occasion du travail, indépendamment de toute idée de faute, et à titre d'indemnité jusqu'à sa mort, la moitié du salaire qu'il serait arrivé à gagner une fois adulte, si l'événement fâcheux ne s'était point produit ; on le rend responsable de dommages et intérêts qui n'ont été prévus ni pu être prévus lors du contrat, ce qui est contraire à l'art. 1150 C. C. On s'expose aussi à raréfier les brevets, parce qu'un patron acceptera difficilement une si lourde éventualité, que sont loin de compenser les services d'un jeune auxiliaire à qui il fournit déjà l'instruction professionnelle.

Mais, d'autre part, quand une législation proclame qu'un chef d'entreprise se trouve, de par sa qualité, garant des accidents survenus à ses ouvriers, elle ne peut faire exception pour une catégorie de travailleurs, qui de toutes est la plus intéressante parce qu'elle est la plus faible, et qui toujours a été protégée plus que les autres.

Une base juridique pourrait même être donnée à cette nouvelle charge imposée au maître d'apprentissage, en la considérant comme une obligation ajoutée à celles qu'établit la section III de notre loi de 1851, ou comme une conséquence de son devoir d'agir « en bon père de

famille », la loi étant censée la stipuler de lui au nom de l'apprenti ou de ses représentants, jugés par elle se trouver dans une situation trop dépendante pour pouvoir imposer leurs conditions ; ce qui fait qu'aucune renonciation n'y sera permise.

Aux termes de l'art. 1 de la loi du 9 avril 1898, sont protégés contre le risque professionnel, tous les apprentis occupés dans « l'industrie du bâtiment, les usines, » manufactures, chantiers, entreprises de transport, » dans toute exploitation ou partie d'exploitation dans » laquelle sont fabriquées ou mises en œuvre des » matières explosives ou dans laquelle il est fait usage » d'une machine mue par une force autre que celle » de l'homme ou des animaux » ; en un mot, cette énumération n'étant nullement limitative, les travaux préparatoires le prouvent (1), tout apprenti bénéficiera des dispositions de la loi chaque fois que son maître occupera, continuellement et non accidentellement dans son atelier, un certain nombre d'ouvriers, si minime soit-il, et que le caractère dominant de son atelier sera industriel, c'est-à-dire voué à une transformation soit mécanique, soit manuelle de matières premières, et non pas commercial (2).

(1) *Journal officiel* : Sénat, *in ext.*, 4 juillet 1895, p. 732. — Chambre, *in ext.*, 28 octobre 1897, p. 2216 et seq.

(2) En ce sens, un jugement du Trib. de Pau du 15 novembre 1900. — Encore : Angers, 13 mars 1901 : *Gazette des trib.*, 10 mai 1901. — Trib. civ. Seine, 7 juin 1901. — Trib. civ. Chartres, 8 août 1900 : *Mém. Just.*, 13 décembre 1900.

En fait presque toujours l'apprenti pourra s'en prévaloir, il n'y a guère d'exception que pour le cas où il se livre seul, ou ordinairement seul, avec l'artisan qui l'initie, en petit atelier, sans machines ni moteur, à une besogne calme ou quasi-familiale, dans un atelier de couture, par exemple. S'il arrivait cependant à un enfant de cette catégorie d'être victime d'un accident professionnel, il aurait un recours contre son maître mais dans les termes du droit commun ; agissant en vertu de l'article 1382 du Code civil, il devrait prouver la faute de celui-ci et serait débouté si la sienne propre était démontrée ; l'indemnité qui, le cas échéant, lui serait allouée, ne serait pas forfaitaire, mais calculée sur le préjudice réel que lui causent l'incapacité de travail et l'impossibilité de terminer l'éducation qui lui devait assurer un métier.

Chaque fois au contraire que la loi du 9 avril 1898 s'applique, ni l'apprenti victime ou ses représentants, ni le patron n'ont à prouver la faute de qui que ce soit ; le risque professionnel couvrant non seulement la faute de l'enfant tacitement autorisée par le maître, mais même celle qu'il réprouvait alors, celle qui est inexcusable.

Pour pouvoir invoquer la loi, l'apprenti n'aura besoin que d'établir la matérialité de l'accident, lésion corporelle entraînant pour lui une incapacité de travail, et la connexité de celui-ci avec la tâche à laquelle il était employé ou initié. A l'inverse ne donnerait aucun droit

à indemnité une maladie contractée au cours de l'apprentissage, fut-elle une suite du genre de travail et des contacts qu'il nécessite : tuberculose, anémie, etc...

L'indemnité à laquelle a droit l'apprenti blessé ne se calcule point sur le salaire qu'il touchait au moment de l'accident ; bien souvent, en effet, il n'en reçoit aucun et même, lorsqu'il lui en est alloué un, il est équitablement trop faible pour servir de base, à la rente viagère notamment, qui lui sera servie au cas d'incapacité permanente, partielle ou absolue.

L'article 8 de notre loi l'assimilant, à ce dernier point de vue, quelque soit son âge, à l'ouvrier mineur de seize ans, décide : « que le salaire qui servira de base à la » fixation de l'indemnité allouée à l'apprenti ne sera » pas inférieur au salaire le plus bas des ouvriers » valides de la même catégorie occupés dans l'entre- » prise »... Il y a dans cette « solution transactionnelle », dans cette « cote mal taillée », ce sont les propres termes employés par M. le Ministre du Commerce dans l'exposé des motifs, une conciliation entre deux idées très justes : que tout apprenti peut espérer devenir ouvrier dans un temps donné ; et d'autre part qu'il ne peut pas pour cela exiger le plus haut salaire auquel donne droit la maturité professionnelle, parce que rien ne prouve le degré des aptitudes qu'il fut parvenu à acquérir.

L'expression « ouvriers valides de la même catégorie » est moins louable ; elle laisse place, les hésitations de la

jurisprudence (1) le prouvent, à l'équivoque. Pourtant les travaux préparatoires sont décisifs ; il en ressort bien que le salaire pris comme base ne doit pas être celui que touchent au minimum les ouvriers de la même industrie ; mais bien le salaire le plus bas que gagne la « catégorie » d'ouvriers valides à laquelle se destinait le jeune apprenti, et dans laquelle il aurait eu accès à la fin de son stage. Le texte primitif du projet de l'art. 8 portait, en effet : « le salaire le plus bas des ouvriers de la même profession » ; et il fut modifié dans le sens que l'on sait par la Commission, dans la crainte de ces équivoques que les tribunaux n'ont cependant point évitées.

Cette mesure de faveur n'existe qu'au profit de l'apprenti ; un ouvrier de seize ans et quelques mois ne recevrait qu'une indemnité basée sur son salaire réel, si minime qu'il soit ; aussi n'est-il pas rare de voir s'élever des procès sur la qualité d'apprenti à accorder ou à refuser à un jeune homme de plus de seize ans victime d'un accident. Certains sont alors d'avis que la loi de 1898 n'a considéré comme apprenti que celui qui est lié à son patron par un contrat d'apprentissage. Pour d'autres, au contraire, l'apprenti ce serait tout travailleur qui n'est pas encore un ouvrier accompli, qui n'est pas parvenu à sa maturité professionnelle ni au

(1) Trib. civ. Seine, 9 décembre 1901 : *Bulletin Soc. Prot. App.*, t. XXXV, p. 41. — Rennes, 26 décembre 1900. D., 1901, 2, 60.

salaire normal qu'entraîne la connaissance complète du métier.

On sait que lorsque la victime meurt ayant à sa charge des ascendants qui résident sur le sol français, l'art. 3 § C. de la loi du 9 avril 1898 accorde à chacun de ces derniers une rente viagère égale à 10 % du salaire annuel de leur soutien. La question s'est posée de savoir s'il fallait étendre cette disposition, en la combinant avec l'art. 8, aux ascendants d'un apprenti ou ouvrier de moins de 16 ans en cas d'accident mortel; et une décision ministérielle en date du 16 mai 1900 l'a résolue affirmativement, mais pour le cas seulement où les ascendants se trouvent, au moment de l'accident, à la charge de la victime, c'est-à-dire reçoivent par exemple d'elle une pension alimentaire..... ce qui sera très rare en fait, un jeune homme placé pour son éducation technique dans un atelier ne possédant guère souvent de ressources suffisantes à faire vivre ses parents.

Lorsque l'accident survenu à l'apprenti n'a entraîné qu'une simple incapacité temporaire, l'indemnité journalière à lui accorder ne pourra, s'il touchait déjà auparavant un léger salaire, en dépasser le montant.

Beaucoup d'arrêts ont été toutefois rendus dans un sens contraire. Mais s'il ne recevait aucune rémunération ? Il semble, dit une circulaire ministérielle du 24 juin 1898, que dans le silence de la loi et en tirant argument de la disposition de l'article 8 « *in fine* », concernant

les ouvriers âgés de moins de seize ans, l'apprenti n'aurait droit qu'aux frais médicaux et pharmaceutiques.

La même circulaire, dans le but d'éviter une partie des difficultés que soulève la détermination du salaire tant actuel que futur des apprentis, préconise un moyen qu'on ne saurait trop recommander aux intéressés. Ce serait de faire mentionner, soit au contrat d'apprentissage, soit, si on ne le passe pas par écrit, dans un engagement signé des parents de l'enfant, une clause spéciale stipulant que dès qu'il sera apte à exercer la profession, ou qu'après tel délai fixé pour la période de son éducation, il gagnera un salaire déterminé, évalué à tant..... De la sorte, si un accident survient au cours du stage, les juges auront un chiffre sur lequel ils pourront discuter et qui pourra servir de base au calcul de l'indemnité, avec d'autant plus de poids qu'il se rapprochera du salaire effectivement gagné par d'autres ouvriers valides occupés dans la même entreprise.

Quel qu'en soit le quantum, l'indemnité est, conformément à l'article 2 de notre loi de 1898, forfaitaire ; l'apprenti et ses ayant droits ou représentants n'ont aucune autre voie de recours, rentrât-elle dans le droit commun, contre le patron, ses ouvriers ou ses préposés.

Il y aura là parfois une restriction aux droits ordinairement conférés en matière de responsabilité civile, par exemple au cas d'incapacité absolue et permanente causée par la faute inexcusable du patron ; avant la loi

de 1898 ce dernier aurait, dans cette occurrence, été tenu d'une réparation intégrale, et non pas seulement, comme cela est aujourd'hui, d'une indemnité que le tribunal pourra certes majorer, mais seulement dans une limite restreinte (art. 20). Inversement l'apprenti trouvera son avantage dans le « Forfait et le Risque professionnel, » quand l'accident ne lui sera arrivé que par suite de sa faute inexcusable. Lorsque non seulement il y a eu faute mais provocation du sinistre, aucune indemnité ne pourra être attribuée à ce dernier.

S'il se trouve que la cause de l'accident soit imputable à une personne autre que le patron ses ouvriers et préposés, l'apprenti, outre sa poursuite contre le maître, a contre cette personne une action propre, qu'il exerce en réparation du préjudice causé, suivant les règles du droit commun. Son succès dans cette dernière instance libère le patron de l'indemnité forfaitaire encourue, jusqu'à concurrence de la somme reçue.

Lorsqu'il néglige de l'intenter ; ce qui ne constitue nullement une fin de non recevoir, opposable par le chef d'entreprise, comme une sorte de bénéfice de discussion, à l'action intentée contre lui par l'apprenti en vertu de l'article 1^{er} de la loi de 1898 ; ce droit de poursuivre l'auteur de l'accident se transporte, par une sorte de subrogation, sur la tête de ce chef d'entreprise, qui l'exerce alors, dit l'article 7, « à ses risques et périls ». Il pourrait arriver dans un pareil cas que le patron obtint plus que l'indemnité forfaitaire qu'il a

lui-même versée à la victime ; il ne pourrait alors conserver pour lui cet excédent, on le considérerait comme ayant agi en qualité de gérant d'affaires de son apprenti, si bien que celui-ci pourrait en recouvrer le montant par l'action *negotiorum gestorum directa*, sauf au patron à en défalquer les frais qu'il a déboursés dans la poursuite contre le tiers.

A part les dérogations qui ont été citées, l'ensemble des dispositions édictées par cette loi du 9 avril 1898 s'applique sans distinction aux apprentis comme aux autres travailleurs ; et l'on ne rencontre guère d'autres différences de traitements en leur faveur qui méritent d'être rapportées. Signalons toutefois son article 21 *in fine*, qui ouvre la porte à pas mal d'abus en matière d'éducation professionnelle : on sait que lorsque la pension allouée à une victime du travail est inférieure à 100 francs, le capital en peut, aux termes de cet article, être exigé ; or il est à craindre que, si le bénéficiaire de cette rente est un apprenti, son père n'exige de suite le capital et le dépense sans profit pour l'avenir et l'instruction de la victime. Il eût cependant été aisé d'éviter ces abus, soit en décidant que la disposition de l'art. 21 ne s'appliquerait pas au cas où la victime serait un apprenti, soit en ne rendant le capital exigible qu'à charge pour les parents de le placer en rentes sur l'Etat au nom de l'enfant, ou de l'affecter à son éducation, chaque fois que cela n'eût pas été rendu impossible par les suites du sinistre.

§ III. — *Loi du 21 mars 1884.*

Il semble que théoriquement les apprentis ont le droit de faire partie des syndicats professionnels du corps de métier auquel ils appartiennent. Le défaut d'âge ne constitue nullement pour eux un empêchement : en effet, une disposition additionnelle à l'article 2 proposée par M. Lalanne et ainsi conçue (1) : « Pour faire partie d'un syndicat professionnel il faut être majeur et jouir de la plénitude de ses droits civils et politiques », fut repoussée. On ne pourrait non plus en principe leur en interdire l'entrée à cause de leur ignorance du métier, parce que rien dans la loi n'exige comme condition de la part des membres, qu'ils soient parvenus à maturité professionnelle. Cependant, il serait licite à tout syndicat d'insérer dans ses statuts une clause excluant les apprentis jusqu'à l'expiration de leur éducation. De plus aucun d'eux, s'il est mineur, ne peut s'affilier à un syndicat sans avoir le consentement de ses père mère ou tuteur.

§ IV. — *Loi du 25 mai 1864 (2).*

L'apprenti n'a pas, comme l'ouvrier, le droit de se mettre en grève, parce qu'il a engagé pour un temps nettement déterminé ses services et son temps dans

(1) *Journal officiel*, Sénat, Débats parl., 1884, p. 477.

(2) DUVERGIER. Op. cit., t. LXIV, p. 162.

une convention spéciale soumise à un régime dérogatoire du droit commun ; et l'on comprend fort bien qu'il serait illégitime de permettre à un débutant, qui reçoit une instruction technique, dont la valeur n'est pas estimable pécuniairement, de rompre brusquement son contrat afin d'obtenir des conditions plus avantageuses et un salaire plus élevé. Il ne peut donc invoquer le bénéfice de la loi du 25 mai 1864, et sa participation à une grève pourrait donner lieu à résiliation du brevet avec indemnité ; à l'inverse il tombe sous le coup des prohibitions qu'elle édicte dans les articles 414, 415 et 416 nouveaux du Code pénal, tout comme il tombait sous les prohibitions de ces mêmes articles dans leur rédaction ancienne. Ainsi tout apprenti qui aura cherché à entraver la liberté du travail sera passible de six jours à trois ans de prison et de seize à trois mille francs d'amende, sauf l'application des articles 66 et 67 du Code pénal s'il est mineur de seize ans.

Le mode le plus expéditif d'éviter ces troubles est pour les deux parties en présence de recourir à l'arbitrage et à la conciliation ; et l'apprenti pourra toujours se prévaloir en cette matière de la loi du 27 décembre 1892 (1), applicable à tous les travailleurs en général.

(1) DUVERGIER. Op. cit , t. XCH, p. 409.

§ V. — *Loi du 11 décembre 1880* (1).

A côté de la forme ordinaire et traditionnelle que revêt l'enseignement professionnel, telle qu'elle a été étudiée jusqu'ici, c'est-à-dire à côté du contrat d'apprentissage, il en est une autre plus moderne à laquelle on a été amené pour essayer de remédier à la fâcheuse « crise » que traverse l'apprentissage, par suite des transformations économiques et sociales, par suite surtout de l'imprévoyance des familles ouvrières et de l'indifférence des patrons.

Nous voulons parler de l'instruction manuelle telle qu'elle est donnée dans les écoles spéciales professionnelles d'apprentissages, organisées tant par la loi du 11 décembre 1880 et ses décrets réglementaires des 30 juillet 1881 et 17 mars 1888 que par la loi de finances du 26 janvier 1892, art. 69. L'étude complète de ces lois serait en dehors du cadre de ce sujet, parce que dans cette manifestation moderne de l'éducation technique il ne s'agit plus ni du contrat d'apprentissage ni de son régime légal ; le débutant étant confié, non plus à un patron établi, mais à des professeurs qui ont comme unique fonction d'enseigner les métiers mécaniques à des enfants réunis dans ce but ; il y a là un simple contrat d'enseignement analogue à ceux qui

(1) DUVERGIER. Op. cit., t. LXXX, p. 460 ; s'y reporter pour ce qui concerne les conditions d'ouverture et de fonctionnement des écoles maternelles.

sont conclus lors de l'entrée d'un enfant dans une institution primaire ou secondaire. D'autre part, il était nécessaire au moins de les effleurer, parce qu'elles peuvent influer sur la destinée du contrat d'apprentissage, et surtout parce que plusieurs années de fonctionnement de ces écoles démontrent indubitablement que ce n'est pas en elles qu'il faut placer l'espoir de voir en France l'instruction professionnelle remise en honneur ; mais bien plutôt dans une organisation raisonnée d'un apprentissage à l'atelier soumis à un contrat exprès et à un régime légal approprié aux nécessités économiques de notre temps, apprentissage qui serait perfectionné et comme couronné par un enseignement complémentaire donné, par exemple, dans des cours du soir ou à certaines heures de la journée.

Le nombre des écoles manuelles et des écoles professionnelles d'apprentissage, tant publiques que privées, est considérable (1). On peut les ramener à deux types : celles d'abord dont le but n'est pas d'apprendre à leurs élèves une profession, mais de leur procurer certaines connaissances techniques générales qui feront d'eux des apprentis supérieurs et des ouvriers d'élite dans la partie qu'ils choisiront après leur départ de l'école ; celles ensuite qui spécialisent les enfants et leur enseignent

(1) Pour le fonctionnement pratique et l'organisation de quelques-unes de ces écoles. Cf. J. FOUQUÉ. *Op. cit.*, p. 146 à 198. — D. POULOT. *Réflexions sur les écoles d'apprentissage*, p. 33 et seq.

progressivement et complètement la pratique d'un métier qu'ils seront à même d'exercer au moins théoriquement, dès leur sortie. Ce n'est que dans cette seconde catégorie qu'on peut voir vraiment un apprentissage (et encore un apprentissage sans contrat); les premières, dont le nombre, d'ailleurs, respectable à l'origine, diminue de plus en plus en se transformant en écoles spécialisées, ne sont au fond que de véritables écoles primaires supérieures.

Les résultats acquis depuis vingt ans, la logique et le bon sens prouvent que ce n'est pas dans l'organisation ni surtout dans la généralisation de l'« apprentissage à l'école » que réside la solution du problème inquiétant de l'éducation des artisans de demain.

L'école fournit un enseignement en quelque sorte invariable; elle ne suit pas, comme au cas d'apprentissage à l'atelier, les changements de la mode ou des caprices des clients. Elle développe chez l'enfant l'habitude de s'en remettre au professeur pour toute exécution d'un travail qui sort de l'ordinaire, et elle étouffe chez lui l'originalité, la prévoyance, l'ingéniosité et l'imagination même, toutes qualités que l'atelier développe. Elle donne à ses élèves des idées surfaites, les conduit au dégoût du travail manuel et en fait ainsi des déclassés. A cause des frais qu'elle impose, elle n'est souvent ouverte qu'à un petit nombre d'enfants dont les familles possèdent une aisance relative; et elle

constitue une lourde charge pour les communes et les départements.

L'école d'apprentissage n'est pas possible pour toutes les professions : toutes celles qui nécessitent de grands frais d'exploitation, ou qui travaillent des matières premières d'un prix élevé ne pourront se plier à leur organisation, et cependant l'apprentissage est nécessaire dans celles-ci comme dans les autres. Dans les professions même où l'école est possible, n'y a-t-il pas à craindre qu'elle n'arrive à créer des artisans dans une proportion supérieure aux vacances qui se produiront et aux besoins de la concurrence ou de la demande, faisant alors baisser d'autant les salaires ; alors que l'atelier se tiendra en fait dans ces limites, parce qu'il n'admettra à l'initiation que le nombre de jeunes gens nécessaire économiquement pour assurer le recrutement de ses ouvriers du lendemain.

L'Etat croyait avoir rempli tout son devoir vis-à-vis des parents, des ouvriers, des enfants, et de l'industrie, en créant les écoles professionnelles ou manuelles publiques et en favorisant les initiatives privées qui se manifesteraient en cette matière ; il s'imaginait en même temps restaurer l'enseignement professionnel. Les événements ont prouvé qu'il s'était trompé ; il lui reste, pour ne pas faillir à sa mission, à réorganiser l'apprentissage, mais dans le sens de sa forme séculaire de

« contrat » passé entre le néophyte et un artisan établi ; et à le doter d'un régime légal inspiré des nécessités morales, sociales et industrielles de notre époque ; soit en refondant la vieille loi du 22 février 1851, soit en les consacrant dans un nouvel acte législatif, dont les propositions, du reste, on le verra plus loin, n'ont point fait défaut jusqu'ici.

CHAPITRE VII

Modes d'extinction du contrat d'apprentissage.

La situation dans laquelle se trouvent les personnes qui ont passé un contrat d'apprentissage est un état essentiellement temporaire. Quelques mois, quelques années au plus, voilà toute la destinée de cette première étape de la vie industrielle. Comme toutes les obligations, plus encore peut-être que les autres, les obligations nées de l'apprentissage semblent n'avoir pris naissance que pour s'éteindre. En temps normal, cette extinction s'opérera par une satisfaction complète procurée, de façons diverses d'ailleurs, au créancier ; d'autres fois et dans des cas déterminés, elle se fera d'une manière prématurée par la résolution ou la résiliation de la convention.

§ 1. — *Application au contrat d'apprentissage des modes ordinaires d'extinction des obligations.*

Le véritable mode originaire, théorique, normal d'extinction du contrat d'apprentissage consiste dans l'accomplissement et l'exécution des promesses et pres-

tations réciproques qui faisaient l'objet de l'accord initial chez les parties, dans le paiement, au sens que les Romains donnaient à cette expression en la qualifiant « *præstatio ejus quod debetur* ».

Le paiement, relativement au contrat qui nous occupe, peut être défini : l'expiration du temps pour lequel l'obligation a été formée, et pendant lequel une satisfaction suffisante a été procurée au maître comme à l'apprenti, pour les remplir de ce qui leur est dû en vertu du contrat d'apprentissage. Ce temps étant lui-même celui qui a été fixé par les parties contractantes (expressément ou tacitement), ou bien à défaut d'indication de leur volonté, soit le temps nécessaire pour acquérir la pratique de la profession, soit celui qui est admis par les usages locaux.

Le « paiement » du contrat d'apprentissage ne s'opère pas en une seule fois, il résulte d'une série de petites et multiples prestations qui sont quotidiennement fournies, tant par les services du débutant que par l'enseignement du maître ; lorsqu'il a été accompli en pleine connaissance de cause, il implique (art. 1235, C. c.) acceptation de l'état de choses passé, il entraîne renonciation au droit de se prévaloir des causes de nullité, qui avaient entaché l'obligation et qu'on a négligé d'invoquer au cours de stage. Il mettra même obstacle à la répétition de cette sorte d'obligation naturelle, qui continuerait à lier un mineur non émancipé envers son patron, lorsque, de mauvaise foi et en con-

naissance de cause, il a souscrit un brevet en faveur de celui-ci et l'a exécuté.

Il ne faut pas confondre ce paiement, cette *solutio*, avec le versement de la somme d'argent, qu'assez fréquemment, à l'entrée ou au cours du stage professionnel, les représentants de l'apprenti opèrent aux mains du maître. Il n'y a dans ce versement qu'un « prix », destiné à racheter l'insuffisance des services de l'enfant et à indemniser le patron de ses débours, ce qui n'est qu'une partie du paiement. Etant une simple prestation pécuniaire, ce prix sera régi, en ce qui concerne notamment les conditions de capacité pour le faire et le recevoir, l'indivisibilité de son versement, la possibilité du terme de grâce et la subrogation en faveur des tierces personnes physiques ou morales intervenues au brevet pour en faire l'avance, par les articles 1236 à 1253 du Code civil.

*
* *

La novation en matière de contrat d'apprentissage pourrait être définie : le désintéressement du maître ou de l'apprenti par la formation d'une obligation nouvelle qui détruit les obligations nées du primitif brevet.

Si les parties contractantes sont d'accord et présentent la capacité voulue, elles pourront très bien opérer une novation par changement de personne : on supposera par exemple que l'artisan ou son élève a l'intention d'abandonner la profession ; désireux qu'il est de ne

pas encourir de dommages et intérêts, il se substitue à lui-même un autre maître ou un autre enfant ; toutefois, même dans ce dernier cas, par exception à l'article 1274 du Code civil, il faudra le consentement du créancier, parce que notre contrat est toujours passé *in intuitu personæ*.

On pourrait nover de la sorte un contrat d'apprentissage annulable, ou passé sous condition, et même le transformer en une obligation pure et simple ; mais on ne pourrait en nover un qui serait entaché d'une nullité absolue et perpétuelle.

Par application de l'article 1273 on ne présumera jamais la novation ; c'est ainsi que si un maître et son apprenti concluent entre eux un contrat de louage de services, on devra croire, à moins d'une manifestation évidente de volonté contraire, qu'ils n'ont entendu lui donner effet que pour le temps qui suivra la durée de l'éducation.

*
* *

La remise de la dette ou renonciation gratuite à l'exécution de la convention d'apprentissage, consistera d'ordinaire dans la délivrance anticipée du congé d'acquit ou du certificat signé par le maître en faveur de son élève. Parfois encore elle résultera de l'abandon volontaire, et accepté par l'un et l'autre, à son co-contractant du double qu'elle possède du brevet sous seing privé, ou de la grosse du même brevet s'il a été passé

sous l'une des formes authentiques spéciales qu'organise pour lui l'article 3 de la loi du 22 février 1851 ; dans cette toute dernière espèce, toutefois, la présomption n'étant pas absolue, la preuve contraire serait admise (art. 1352 et 1283 *a contr.* C. c.)

*
* *

L'impossibilité d'exécuter, quelle que soit sa cause, si elle est absolue pour le débiteur, éteint les obligations nées du contrat d'apprentissage : citons un cas fortuit, une force majeure, une maladie prolongée, l'affaiblissement des capacités mentales, la perte d'un membre nécessaire au genre de travail. Si cependant l'impossibilité vient à disparaître, l'obligation renaît, au moins quand les parties sont encore à même de tirer parti du brevet. En principe, il n'est pas dû d'indemnité ; ce serait pourtant l'inverse si l'exécution n'avait été rendue impossible que par la faute de l'une des parties, par exemple par le retard apporté par le maître à prendre l'enfant dans son atelier suivant les clauses du contrat.

L'arrivée d'un terme extinctif, ou l'effet d'une condition résolutoire insérés au contrat d'apprentissage, auraient également pour effet de l'anéantir, et cela sans qu'il soit besoin d'un jugement pour le prononcer. Ce sera assez rare en fait : citons cependant le maître qui, ne voulant pas s'engager à des dépenses trop longues ou trop considérables, stipule que le contrat sera résolu un an après l'entrée de l'enfant dans son atelier, même

si ce dernier ne connaissait point complètement le métier à cette époque. Citons encore le cas d'une mère qui placerait son fils chez un artisan, en convenant qu'il le lui rendra, au cas où son père actuellement absent, viendrait à être de retour avant la fin du stage.

*
* * *

Deux autres modes d'extinction de droit commun ne sont pas applicables à notre contrat : ce sont la compensation et la confusion ; la compensation parce que deux obligations qui naîtraient (et combien difficilement), en sens inverse chez deux personnes, en matière d'éducation professionnelle, ne seraient ni fongibles, ni liquides, ni exigibles ; la confusion, parce qu'elle ne s'établit que par la mort de l'un des contractants dont l'autre se trouverait être l'héritier (ce qui serait possible au cas de parenté entre eux) ; or la loi du 22 février 1851, art. 15, 1^o déclare le contrat résolu par le décès soit du maître, soit de l'apprenti.

§ II. — *Modes spéciaux d'extinction établis par la loi du 22 février 1851. — Des cas de résolution du contrat d'apprentissage.*

1^o CAS OU LA RÉOLUTION S'OPÈRE DE PLEIN DROIT

Les articles 14 et 15 de notre loi organique énumèrent cinq cas où le contrat d'apprentissage est résolu de plein droit. Ce sont : la simple manifestation

de volonté chez l'une des parties contractantes de résilier, pourvu que cela ait lieu avant l'expiration du temps d'essai légalement ou conventionnellement fixé ; le décès du maître ou de l'apprenti ; l'appel de l'un ou de l'autre au service militaire ; sa condamnation pour l'un des délits qui, aux termes de l'article 6 de la même loi, aurait rendu son titulaire indigne, incapable de souscrire le brevet ; et enfin, lorsque l'apprentie est une fille mineure, le décès de la maîtresse de maison.

En plaçant sur le seuil de l'apprentissage un temps au cours duquel chacun se peut librement rétracter, le législateur s'inspirait de légitimes motifs : mettre l'initiateur et l'initié au courant de leur caractère et de leurs aptitudes physiques et morales, leur donner l'idée de ce que sera la vie en commun, puis permettre au débutant d'examiner si le travail lui plaît et n'est pas au-dessus de ses forces. Il ne faisait du reste que consacrer et généraliser une coutume usitée tant à Paris qu'en province ; si bien que l'article 14, dont la teneur n'existait pas dans la loi de l'an XI, n'innovait qu'en apparence, en déclarant que « les deux premiers mois de
« l'apprentissage sont considérés comme un temps
« d'essai, pendant lequel le contrat peut être annulé
« par la seule volonté de l'une des parties ; dans ce cas
« aucune indemnité ne sera allouée à l'autre partie, à
« moins de conventions expresses »

Cependant si tous étaient d'accord en 1851 sur la nécessité du principe de ce temps d'épreuve, de vives

discussions s'élevèrent à propos de la durée à lui assigner et de la possibilité ou non d'y renoncer. Le délai de deux mois fut en somme accepté comme une transaction entre la proposition de la commission, qui le fixait à un mois et le projet du Gouvernement qui, sur l'avis du Conseil d'Etat et des conseils généraux, lui donnait une durée de trois mois. Un seul mois d'épreuve eût été vraiment court, il aurait permis aux parties de se cacher soit leur humeur, soit la rudesse du métier ; trois mois à l'inverse auraient exposé le maître à des frais trop considérables, du reste ils ne seraient utiles que pour de tout jeunes enfants ; et dans ce cas ce sera aux parents à stipuler conventionnellement trois et même quatre mois d'essai, puisque, cela résulte des travaux préparatoires, les contractants sont toujours libres de déroger sur ce point au régime légal, soit en en augmentant soit en en diminuant la durée.

Tant que le nombre légal ou conventionnel des jours d'essai n'est pas expiré, les parents ont le droit de retirer leur enfant mineur, l'apprenti majeur peut résilier, comme le patron peut le congédier, « *ad nutum* », sans avoir à justifier d'aucune raison ; au contraire est-il écoulé, le contrat produit ses pleins et définitifs effets, si bien que le contrat d'apprentissage peut être considéré juridiquement, comme subordonné à une double condition purement potestative, à la condition romaine « *si voluero* » ; il constitue dès lors une exception à l'article 1174 du Code civil, qui déclare nulle toute obliga

tion contractée sous une condition potestative de la part de celui qui s'oblige.

Aucune indemnité n'est due par la partie qui se dérobe à l'autre, même lorsque l'entretien et la nourriture ont été fournis au débutant. C'est parfois injuste pour le maître, quand la résiliation n'intervient qu'à la fin du second mois d'initiation ; aussi à la deuxième lecture du projet, un amendement avait été présenté, tendant à supprimer du texte les mots « sans indemnité », précisément à cause des frais d'entretien supportés durant l'essai.

Cet amendement fut rejeté ; de telle sorte, qu'en dehors du cas où le patron pourrait prouver la mauvaise foi de son apprenti, lequel, ayant dès les premiers jours l'intention de résilier, aurait prolongé l'épreuve jusqu'à la fin de sa durée légale justement afin d'être nourri gratuitement, et où il pourrait alors répéter le prix de la pension, mais pas la valeur de ses leçons ; de sorte, disons-nous, qu'en dehors de ce cas (1), il faudra l'insertion d'une clause expresse soit dans le brevet soit dans l'accord verbal pour autoriser le maître, et à plus forte raison l'élève, à réclamer des dommages et intérêts basés sur l'annulation potestative du contrat.

Les derniers mots de l'article 14 : « à moins de conventions expresses » ont fait l'objet de certaines

(1) En sens contraire cependant : Cons. Prud. Seine, 16 octobre 1877. *Mem. du Com. et de l'Ind.*, 1877, 2, 476.

controverses ; on s'est demandé s'ils s'étendaient à toute la phrase et permettaient de stipuler qu'il n'y aurait pas de temps d'essai, ou s'ils ne s'appliquaient qu'au principe de la non-indemnité. Il nous semble que c'est la première idée qui est la vraie, car puisque rien n'empêche les parties de réduire la durée de l'épreuve, elles pourraient décider que celle-ci serait ramenée à quatre, deux ou même un jour, ce qui serait en fait supprimer l'essai. De plus, comme la loi reconnaît aux parties le droit d'imposer à celle qui se retire le paiement d'une indemnité, elles n'auraient qu'à en exagérer tellement le taux que la faculté de rompre deviendrait chimérique.

Le temps d'essai est juridiquement une sorte de délai préfix, si bien qu'en cas de retard l'intéressé se trouverait forclos ; il s'impute sur la durée totale de l'apprentissage et prend date en principe du jour de l'entrée effective du débutant dans l'atelier. Cependant, si le contrat d'apprentissage n'a été conclu que postérieurement à cette entrée, la jurisprudence (1), ne faisant partir les effets de l'accord que du jour où il est devenu définitif, décide que la période d'essai commence seulement alors, et elle regarde comme un temps libre celui qui a été antérieurement passé chez le maître. Cette solution semble louable, mais il n'y

(1) Cons. Prud. Seine, 31 mars 1868. *Mém. du Com. et de l'Ind.*, 1868, 2, p. 480.

aura pas lieu, croyons-nous, de l'appliquer chaque fois qu'il ressortira des circonstances que les parties ont entendu considérer la période qui a précédé la signature du brevet, comme un véritable temps d'essai et par suite se sont engagés alors définitivement, renonçant implicitement à la nouvelle période d'épreuve que constitueraient légalement les deux mois qui commencent.

Dans certaines professions, il est d'usage de ménager à l'apprenti ou au patron, parfois au deux, comme « une porte de sortie », de manière à ne point rendre indissoluble le lien qui les unit; le contrat pouvant alors être résilié au gré de l'un soit pendant un temps déterminé soit à toute époque, à charge de payer à son co-contractant une indemnité qui est évaluée par avance. C'est la clause du dédit, liquidation forfaitaire et préconstituée des dommages et intérêts encourus par suite de la résiliation, sorte de clause pénale, évitant les difficultés de la preuve du préjudice éprouvé et les ennuis de sa taxation par le juge (1152 C. C.)

Ce dernier ne pourrait modifier le chiffre du dédit qu'au cas où les obligations ont été exécutées en partie (art. 1231 C. C.); et encore dans ce cas faudrait-il s'assurer que les contractants n'ont pas entendu donner une immutabilité rigoureuse à la valeur du dédit, dans le but d'éviter une résolution à bon marché de leurs engagements : si tel était l'esprit de leur clause, le juge devrait en adjuger le montant intégral, la résiliation se fût-elle opérée dans les derniers mois du stage,

alors que les dépenses résultant de l'enseignement se trouveraient à peu près récupérées.

Si on n'a pas eu la précaution de stipuler ce dédit dans l'accord initial, le contrat, en dehors des causes de résolution prévues au régime, ne pourrait être résilié que du consentement réciproque du maître de l'apprenti, et de ses représentants : il y aurait alors *mutuus dissensus*, affranchissant pour l'avenir l'un et l'autre des obligations contractées. La volonté d'un seul d'entre eux serait à l'inverse impuissante à cet égard, car, c'est Demolombe qui l'a dit, T. XXIV N° 390 : « Les conventions ne tiendraient plus lieu de loi aux parties qui les ont faites, si chacune d'elles pouvait à son gré s'en départir ».

Le décès du maître ou de l'apprenti résout de plein droit le contrat, parce qu'il est conclu en considération de la personne et parce que la mort est un événement aléatoire dont la chance court aussi bien pour l'un que pour l'autre. Il n'existe plus, comme dans l'ancien droit, de régime de faveur au profit du fils aîné ou de la veuve du maître, lorsque ceux-ci prennent la suite des affaires du défunt ; cela pourrait cependant faire l'objet licite d'une stipulation particulière lors de la rédaction du brevet, mais il faudrait que la commune intention des volontés de prolonger les services du débutant envers ce successeur fut manifeste. Quant au fait pour l'apprenti de ne pas se prévaloir de la mort du patron et de continuer son stage chez le nouveau maître, il

semble devoir emporter renonciation au droit de demander ultérieurement la résolution, au moins lorsque son silence s'est prolongé suffisamment pour lui permettre d'apprécier le nouveau genre de vie et de travail qu'il va mener ; d'ordinaire ce sera le délai légal de l'essai préliminaire, c'est-à-dire deux mois après l'entrée du successeur.

Lorsque l'apprentie est une fille mineure, le décès de la maîtresse de maison produit le même effet que la mort du patron. Le contrat est résolu, que la jeune fille soit ou non logée et nourrie, que la maîtresse de maison soit l'épouse ou toute autre femme qui dirigeait l'intérieur au moment de l'accord initial.

Il y a dans cette disposition une aggravation de l'article 5 de notre loi, lequel défendait simplement aux maîtres de loger comme apprenties des mineures, lorsqu'ils sont célibataires ou veufs à l'époque du contrat, mais leur laisse le droit de les recevoir à l'atelier pendant la journée. La distinction se justifie cependant, car les situations ne sont pas les mêmes : des parents qui placent leur fille chez un artisan célibataire ou en état de veuvage, s'enquerront de sa moralité beaucoup plus soigneusement que lorsqu'ils la placent chez un homme qui est marié ou dont l'intérieur est dirigé par une femme de la famille ; il faudra donc leur permettre, lorsque les choses ne sont plus entières par suite de la mort de cette dernière, de reprendre leur enfant.

Cette faculté n'existerait pas au contraire, soit lorsque

les parties ont expressément convenu qu'un tel décès ne serait pas cause de résolution, mais obligerait seulement le maître à pourvoir au logement de l'apprentie hors de chez lui, par exemple dans une " pension d'apprentis " (1); soit lorsque le maître, célibataire lors de l'entrée de la jeune fille, se serait marié au cours du stage de celle-ci, et serait peu de temps après devenu veuf; mais elle existerait, croyons-nous, lorsqu'il remplacerait, même immédiatement, la défunte dans l'organisation de sa maison par une autre femme de la famille.

Dans l'esprit du législateur, cette mort n'aurait été qu'une cause de résolution à faire prononcer par le juge facultativement; ce dernier aurait ainsi apprécié la moralité et la vie de la nouvelle venue, ce qui ressemble à de l'inquisition; aussi en a-t-il été bientôt fait un cas de résolution de plein droit (2). L'absence momentanée de la femme, son divorce ou sa séparation si elle est l'épouse du maître, n'étant aucunement visés dans le texte, n'ouvriront jamais l'action en résolution (3): c'est regrettable.

(1) Institution curieuse et assez récente, dont le but est d'assurer aux enfants placés en atelier loin du domicile de leurs parents ou aux orphelins et abandonnés, un abri pour leur moralité et un gîte; sur elle on trouvera des détails dans le *Bulletin de la Société de protection*, notamment T. I, p. 64 à 86 T. VI, p. 329 et 370.

(2) En fait cette cause de résolution n'existe plus que dans l'apprentissage en petit atelier: on ne s'en prévaut guère dans la grande industrie.

(3) Trib. Com. Seine, 4 juin 1870. *Mem. du Com. et de l'Ind.*, 1875, 2, 295.

Quant à la mort civile de l'une des parties, elle eût théoriquement jusqu'à son abrogation par la loi du 31 mai 1854, résolu le contrat; mais pratiquement la condamnation elle-même pour l'un des faits entraînant mort civile eût déjà opéré cette résolution par suite des articles 15, 3^o et 16, 5^o de notre loi de 1851.

L'appel du maître ou de l'apprenti au service militaire est encore, d'après l'article 15 § 2, « un cas de rupture de plein droit de l'apprentissage ».

Il ne s'agit ici que de l'enrôlement forcé sous les drapeaux pour une, deux ou trois années, en exécution des lois sur le recrutement militaire, ou pour une durée illimitée à la suite d'une déclaration de guerre. La possibilité de cet appel a dû être envisagée par les contractants, et il opère juridiquement à la façon d'une condition résolutoire ou d'un terme extinctif. Il ne s'agit nullement donc de l'appel momentané pour une période de vingt-huit ou de treize jours; dans une semblable occurrence, non seulement la convention ne serait pas rompue, mais même, depuis la récente loi du 18 juillet 1901 (1), la partie qui se refuserait à reprendre ses engagements envers l'autre, après le retour de la période d'instruction, se verrait condamnée à des dommages et intérêts dont le taux serait fixé d'après les bases de l'art. 1780 du Code civil, c'est-à-dire « d'après les usages, la » nature des services engagés, le temps écoulé.... et

(1) DUVERGIER. Op. cit., 101, p. 328.

« toutes les circonstances qui peuvent déterminer « l'étendue du préjudice causé ». Il ne s'agit pas davantage du cas où l'un d'eux a contracté un engagement volontaire dans l'armée ; certes alors la continuation de l'apprentissage serait impossible, l'engagé ne pouvant être revendiqué ni ramené à l'atelier ; mais il y aurait lieu à une conversion de sa dette en dommages et intérêts, en argent, puisque l'exécution n'est devenue impossible que par sa faute.

Enfin, formant comme un pendant à l'article 6 de notre loi, qui déclare incapables de s'engager comme maîtres certains individus condamnés, l'article 15, § 3 résout de plein droit tout contrat d'apprentissage dont l'un des auteurs, même l'élève, aurait au cours du stage été condamné pour crime, pour attentat aux mœurs, pour vol, abus de confiance, détournement ou escroquerie. Le lien est ici rompu non du jour de la commission du délit, mais seulement du jour de la condamnation.

Dans ces quatre cas il y a anéantissement absolu et forcé du contrat pour l'avenir, chacune des parties se peut prévaloir de cette résolution opérée *vi legis*, même celle en qui se trouve résider la cause de la rupture ; ainsi les héritiers du maître défunt le pourront au même titre que l'apprenti, la partie condamnée aussi bien que la partie innocente. Il n'est nullement besoin d'en faire prononcer la nullité par le juge ; si celui-ci intervient, ce ne sera que pour constater l'extinction des primitives

obligations ; en fait il aura souvent à le faire soit pour vaincre une résistance de l'un des intéressés, soit pour trancher la question des indemnités à payer.

Cette question est du reste assez simple ; car en dehors du cas où la convention est résolue par suite de la condamnation de l'une des parties pour l'un des faits prévus à l'article 6, et, où des dommages et intérêts sont alors dus sans aucun doute par elle à l'autre, afin de compenser le préjudice éprouvé, soit en perdant l'espoir de récupérer les frais de l'enseignement fourni, soit en interrompant son instruction technique... ; en dehors de là, disons-nous, aucune véritable indemnité ne sera exigible. Au contraire, il y a doute, et auteurs et conseils de prud'hommes sont divisés sur le point de savoir si, lorsque les prestations ayant été fournies en proportions inégales, celui qui a fait la plus forte pourra en répéter l'excédent ; si, par exemple, un apprenti pourra réclamer le prix de l'apprentissage qu'il a versé à son maître, lequel est mort quelques mois après. La majorité, Dalloz, Pardessus, Million, Hayem et Périn sont d'avis de distinguer, parmi ces prestations, celles qui sont relatives à l'enseignement technique de celles qui ont rapport à l'entretien et au logement ; et ils déclarent, par analogie des principes posés en matière de contrat de louage, que seules les dernières pourront faire l'objet d'une restitution.

D'autres, se basant sur ce que la loi ne distingue pas, décident qu'aucune répétition ne sera possible,

parce que de part et d'autre toute obligation est éteinte. Nous, nous croyons, avec M. Mollot, que la seule règle à suivre ici est qu'une partie ne doit pas s'enrichir injustement aux dépens de l'autre ; dès lors, tout cas fortuit entraînera des restitutions, dans la seule mesure de l'enrichissement indu, et l'action qui les sanctionnera sera, non une action en indemnité, mais une simple *condictio ob rem datam causa non secuta*.

Ainsi, à titre d'exemple, les parents qui ont payé une nourriture que leur fils n'a pas reçue, par suite de la mort du maître ou de son appel sous les drapeaux, pourront répéter ce prix, en tout ou partie, suivant qu'ils l'ont payée en bloc ou par termes ; ils pourront même alors refuser de verser les termes impayés échus ou à échoir.

Afin d'éviter des contestations et des règlements de compte toujours pénibles, on ne saurait trop recommander aux parents, lorsqu'ils placent leur fils, et au patron qui le reçoit, de stipuler qu'en cas de mort de l'un d'eux ou de son enrôlement, celui qui aura retiré de l'opération des avantages indus, sera tenu de verser à l'autre une somme représentative de ceux-ci, sur telle base qu'ils choisissent.

De ce que l'anéantissement du contrat est absolu dans les quatre cas précédents, il suit qu'aucune ratification ne sera possible, et qu'aucun laps de temps n'en couvrira la nullité ; si bien que lorsque les parties auront négligé de s'en prévaloir, en restant par exemple

au service de la veuve du maître ou du maître devenu veuf, ou bien en réintégrant l'atelier après la libération du service, ce sera un nouveau contrat d'apprentissage qu'elles se trouveront avoir passé, et non pas l'ancien qui revivra. L'intérêt de cette remarque réside en ce que les clauses et stipulations déroatoires du régime légal insérées dans la première convention, ne pourraient point être invoquées dans la nouvelle à moins d'y avoir été expressément reproduites.

2° CAS OU LA RÉSOLUTION DOIT ÊTRE DEMANDÉE EN JUSTICE

A côté de ces causes dont la présence avait pour effet de résoudre nécessairement le contrat d'apprentissage, la loi du 22 février 1851, dans ses articles 16 et 17, énumère quelques cas où les parties contractantes, au moins l'une d'elles, pourront demander au juge d'annuler leur accord. Elle est plus explicite en cela que le projet Dumas, lequel se bornait à décréter qu'après les trois mois d'essai, la résolution pourrait être demandée par chacun, suivant le droit commun, pour inexécution des engagements.

La première de ces causes c'est l'inexécution par l'un des contractants de ses engagements, tels qu'ils ont été réglés soit dans le contrat, soit par le régime légal. « Le contrat peut être résolu..., dit l'article 16 :
» 1° Dans le cas où l'une des parties manque aux stipulations du contrat ; 2° pour cause d'infraction grave
» ou habituelle aux présomptions de la présente loi ».

Cette double disposition n'est en somme qu'une application de la condition résolutoire tacite de l'article 1184 du Code civil, contenue dans toute convention synallagmatique, si bien que la partie lésée a le choix entre exiger l'exécution, si elle est encore possible, ou réclamer l'annulation du brevet. Comme la loi n'a pas précisé quelle devait être la nature du fait qui empêche cette exécution, il semble qu'il n'y ait pas lieu de distinguer entre le mauvais vouloir du débiteur ou toute autre cause à lui imputable et les cas fortuits ou de force majeure ; dans cette occurrence cependant le juge accordera d'ordinaire un délai de grâce. De plus lorsqu'il s'agit d'une infraction au régime légal, le juge prononcera plus difficilement la résolution, car il faut qu'elle revête un caractère de gravité ou de continuité qui n'est pas nécessaire au cas de manquement à l'une des clauses du brevet.

Pourraient être considérés comme des manquements à l'exécution des obligations, le fait pour le maître de ne pas enseigner complètement la profession, soit par mauvais vouloir, soit par suite d'une maladie prolongée ; le fait de ne pas surveiller la conduite de son élève, de lui donner une nourriture et un logement insuffisants, de se livrer sur lui à des sévices ou à des corrections manuelles, de le faire travailler d'une manière continue plus longtemps que ne l'y autorise la loi du 2 Nov. 1892, de l'empêcher systématiquement de suivre les cours professionnels ou d'adultes ; de l'employer à des tra-

vaux étrangers au métier, etc... Du côté de l'apprenti, citons, à titre d'exemple, une indocilité constante, un défaut absolu de facultés physiques ou intellectuelles (1) le rendant incapable d'aider son initiateur, des absences répétées ou prolongées non justifiées, une maladie ou une infirmité graves; et enfin, ce qui est visé à l'article 16, 3°, son inconduite habituelle: expression assez large pour comprendre les insultes, offenses, voies de fait commis contre la personne du maître, les actes de détournement et d'infidélité contre ses biens, les tendances vicieuses contractées; mais assez restrictive pour permettre au juge de fermer les yeux sur des écarts passagers ou des fautes inconscientes inséparables du jeune âge.

La condamnation du patron ou de l'apprenti à un emprisonnement de plus d'un mois ouvre l'action en résolution, article 16, 5°, quel que soit le genre du délit qui l'ait fait encourir. Il y a là une mesure de faveur prise exclusivement en considération de la partie innocente, qui n'existe en aucune autre matière, mais qui est légitime à raison de la nature un peu spéciale des rapports qui s'établissent entre maître et élève. Il eût été dur pour l'un comme pour l'autre de rester lié à

(1) Lors de la discussion du projet, un amendement fut présenté, tendant précisément à rendre le contrat annulable lorsque le maître ou l'apprenti, par incapacité physique ou intellectuelle se trouverait hors d'état, le premier d'enseigner sa profession, le second de profiter des leçons. Il fut rejeté comme inutile, ce cas de résolution rentrant dans le droit commun.

un homme flétri; et il eut été injuste de laisser pendant plus d'un mois un débutant privé de l'enseignement en vue duquel il avait loué ses services

Par faveur pour l'apprenti, qu'elle ne veut pas forcer à quitter le lieu de son origine, la loi (art. 16, 4^o) déclare ensuite le contrat résoluble à son profit, chaque fois que « le maître transporte sa résidence dans une autre commune que celle qu'il habitait lors de la convention ». Elle supplée à l'imprévoyance des parents qui n'eussent pas manqué de spécifier une telle condition s'ils avaient pu prévoir le changement de résidence et à fortiori de domicile. Nous croyons qu'il eut été plus logique de considérer la distance effective entre l'ancienne et la nouvelle demeure, le nombre de kilomètres par exemple, ce qui eut été un rapport constant, tandis que l'éloignement d'une commune à une autre peut se réduire à quelques mètres: il est vrai que dans un cas semblable, le juge, appréciant la valeur de la demande, refuserait de prononcer la résolution.

Trois fins de non-recevoir spéciales pourraient être opposées à l'action: ce sont, d'abord une renonciation au droit de l'intenter, insérée au brevet; puis le fait pour l'apprenti et ses représentants d'avoir transféré leur résidence au même lieu; et, enfin, le silence gardé par ces derniers « pendant trois mois à compter du jour où le maître aura changé de résidence » (art. 16). Si la réclamation n'a pas été formulée dans ce délai, laissé au débutant comme une sorte de nouvelle période

d'essai, ils sont présumés avoir renoncé à leur droit, et la présomption en est irréfragable.

Une faveur analogue est encore faite à l'apprenti qui vient à contracter mariage au cours de son stage professionnel (art. 16, 6°) ; il était juste de permettre à cet adolescent, à cette jeune fille, qui vont fonder un foyer, de rompre un lien désormais gênant et improductif. Une convention expresse en sens contraire serait non avenue, parce qu'elle aurait comme effet indirect d'entraver le mariage du promettant ; or, la loi n'admet pas qu'on renonce à ce droit.

Enfin, l'article 17, dont un mot déjà a été dit ci-dessus, décide, en vue d'éviter des abus et des spéculations honteuses sur le travail de l'enfant, que « si » le temps convenu pour la durée de l'apprentissage » dépasse le maximum de la durée consacrée par les » usages locaux, ce temps peut être réduit ou le contrat » résolu ». Si la durée est seulement supérieure au temps ordinairement exigé comme prix, aucune sanction : il est à croire, en effet, que l'enfant a obtenu en compensation certains avantages et un traitement particulier. Au contraire, si l'engagement dépasse la limite maxima tolérée par les coutumes, le juge devrait, croyons-nous, en tenant compte en premier lieu de la demande de l'intéressé, ou bien résoudre le contrat, si le maître a été de mauvaise foi en formulant sa prétention exagérée ; ou bien se borner à en réduire la durée à un taux raisonnable au cas notamment où il

ne se serait mis en contravention avec l'article 17 que par erreur et de bonne foi.

Bien que la loi n'en parle pas, on doit encore regarder comme mettant fin au contrat d'apprentissage, la faillite du maître et la cession qu'il ferait de son fonds. La faillite, entraînant la cessation de l'exploitation, met véritablement fin à l'engagement de l'apprenti comme à celui des ouvriers ; il est controversé toutefois de savoir s'il faut ou non alors lui accorder une indemnité.

Quant à la vente de l'établissement, elle fera toujours encourir des dommages et intérêts, sauf si le débutant avait accepté de continuer son éducation professionnelle avec le successeur, ou encore dans le cas où le maître en se retirant aurait délégué à ce dernier, comme à un mandataire, le droit et le devoir d'enseignement, dont il resterait alors néanmoins responsable vis-à-vis des parents.

Les causes diverses de résolution énoncées aux articles 16 et 17 de notre loi présentent certains caractères communs. Elles doivent toujours être soumises au juge, qui apprécie leur gravité, prononce l'annulation du contrat s'il les trouve suffisantes, et dans le cas contraire refuse de le résoudre. Elles ne peuvent être invoquées que par celle des parties qui a rempli ses engagements, ou par celle en faveur de qui a été posée la faculté de résolution : par l'apprenti exclusivement donc au cas d'engagement pour une durée légalement trop longue, ou de changement de résidence du patron.

Dès lors elles sont susceptibles d'une renonciation de la part de celui qui pouvait les invoquer ; cette renonciation n'a pas besoin d'être expresse, elle résultera d'une non-réclamation pendant un délai prolongé ; un tel silence constituera suivant les cas une sorte de prescription ou une présomption de pardon.

Enfin elles entraînent toujours, en principe, des dommages et intérêts à payer par la partie qui est en faute ; bien plus, le juge pourrait prononcer simplement une condamnation pécuniaire et refuser de résoudre l'engagement. Il n'y a d'exception qu'au cas de mariage et peut-être de transfert de résidence ; car alors la résolution n'éveille aucune idée de faute, elle est simplement une délivrance procurant à son bénéficiaire un tel avantage que presque toujours il ne songe pas à l'indemnité. Lorsque c'est l'apprenti qui est condamné aux dommages et intérêts, ses parents, s'il est mineur, sont civilement responsables de leur montant ; ils pourraient même être condamnés personnellement à une véritable indemnité, s'il était avéré que l'enfant n'a commis ses infractions au régime légal ou conventionnel que poussé par eux, afin de se faire renvoyer et de se placer aussitôt dans un autre atelier où il recevra de suite un salaire (1). La jurisprudence tend même (2) à con-

(1) Justice de Paix, Marseille, 15 septembre 1863.

(2) Cons. Prud. Seine, 26 décembre 1876. *Mém. du Com. et de l'Ind.*, 1878, 2, 237. — Cons. Prud. Paris, 16 février 1859. *Mém.*, 1859, 2, 235.

damner le patron qui aurait alors embauché de mauvaise foi le fugitif comme ouvrier ou comme « petite main », au moins lorsque c'est lui qui aurait poussé ce dernier à se comporter envers son premier maître, d'une façon telle qu'il fut amené à résilier.

Pour ce qui est de la fixation même du chiffre des dommages et intérêts, le juge les établira en tenant compte, suivant les règles du droit commun, du préjudice subi et du gain manqué ; il ne pourra cependant lui assigner un montant plus élevé que celui qui a pu être prévu lors du contrat, que lorsque l'inexécution provient d'une faute ou d'un dol. A l'inverse il n'aura aucun pouvoir d'appréciation au cas où les parties ont pris soin d'insérer une clause pénale dans leur accord, sa mission se bornant alors à en adjuger la valeur à celle d'entre elles qui a été lésée (art. 1149 à 1152 C. C.).

A ne considérer que l'énumération légale de ces modes d'extinction et de résolution, on serait tenté de croire qu'il soit difficile, tant au maître qu'à l'apprenti, de se dérober au cours de l'exécution ; si bien que la règle serait de voir arriver les contrats d'apprentissage à leur terme normal et prévu. Et de fait, notre régime légal n'est pas à ce point de vue théoriquement à dédaigner : il a le mérite d'être précis et complet ; cependant des travaux de statistique, poursuivis pendant de longues années par la *Société de protection des apprentis*, démontrent que sur cent contrats écrits ou verbaux il

n'y en a guère plus de quinze à vingt qui soient respectés jusqu'au bout. Cette décadence ne provient pas d'un défaut du régime en soi, elle est née du défaut de sanctions efficaces à employer contre l'apprenti qui a rompu son engagement et quitté l'atelier ; l'y retenir contre son gré est impossible, car son indocilité et ses malfaçons deviendraient une source de pertes considérables ; l'y ramener *manu militari* serait une chimère ou une hardiesse qui exposerait parfois aux articles 342 et seq. du Code pénal ; enfin le faire condamner à des dommages et intérêts est inutile parce que pas plus lui que ses parents ne sont solvables, il y a bien la saisie-arrest des salaires de ces derniers, mais un ouvrier rusé, n'a aucune peine, par des changements répétés d'atelier, à se jouer des saisies.

Et si l'on veut remédier à cette crise dont patrons et ouvriers ont longtemps été sans saisir la portée, mais dont chacun comprend aujourd'hui les fâcheux résultats pour l'avenir industriel et économique de la nation, une réforme s'impose : assurer par d'énergiques et efficaces sanctions l'exécution de tous les contrats d'apprentissage et par là, empêcher leur extinction prématurée, en forçant les parties à les observer scrupuleusement jusqu'à leur terme normal et convenu.

CHAPITRE VIII

Juridiction et compétence.

§ I. — *En matière civile.*

Les contestations entre maîtres et apprentis sont fréquentes ; les demandes à fin d'exécution, de résolution ou d'annulation ; les procès relatifs à la validité, l'existence et la preuve du contrat ; les actions en indemnité ou en déclaration de responsabilité, peuvent être regardés comme inséparables de toute éducation professionnelle d'une durée moyenne. Aussi était-il du devoir du législateur d'en confier la connaissance à ceux de nos tribunaux qui présenteraient ici les meilleures conditions, comme organisation, comme compétence technique, comme recrutement, comme célérité et comme bon marché.

S'inspirant de la loi du 18 mars 1806 créatrice d'un conseil de prud'hommes à Lyon, devenue la loi organique de ces juridictions, et surtout de l'article 6 de celle-ci : « le conseil de prud'hommes est institué pour » terminer par la voie de la conciliation les petits diffé-

» rends qui s'élèvent journellement soit entre des fabricants et des ouvriers, soit entre des chefs d'ateliers et des compagnons ou apprentis. Il est également autorisé à juger jusqu'à la somme de 200 francs, sans forme ni frais de procédure, et sans appel, les différends à l'égard desquels la conciliation aura été sans effet..... », s'inspirant, disons-nous, de cet article, le législateur de 1851 a fait rentrer le contrat d'apprentissage dans la compétence des conseils de prud'hommes. Les motifs de cette attribution étaient : que les prud'hommes connaissent par expérience la difficulté de la vie et des rapports industriels ; qu'ils représentent en nombre égal le patronat et la classe ouvrière ; et qu'en somme ils sont les élus de ces deux facteurs de la production. A cela s'ajoutaient la modicité de leurs frais, la célérité de leur procédure et leur habitude de juger « en pure équité ».

Il n'existe pas, il est vrai, partout, de ces tribunaux professionnels et leur nombre était même au milieu du XIX^{me} siècle inférieur à ce qu'il est à présent. Aussi, à leur défaut (mais seulement à leur défaut, loi du 25 mai 1838 art. 5 § 3), est-ce le juge de paix qui connaît des contestations nées des contrats d'apprentissage, tout comme il connaît des contrats de louage d'industrie en l'absence de prud'hommes. Le juge de paix serait également compétent au cas où le différend s'élève entre un patron et son élève, dont la profession ne figure pas dans la nomenclature de celles que le

décret d'institution admet à prendre part à l'élection du Conseil de prud'hommes du ressort (1).

Toute autre juridiction saisie d'une demande en exécution ou en résolution du brevet devrait se déclarer incompétente, fût-ce le tribunal de Commerce lui-même, et encore que le maître serait commerçant ; les articles 2 et 18 de la loi de 1851 sont formels à cet égard.

En faveur de cette double juridiction spéciale de première instance, certaines dérogations ont été apportées au droit commun. C'est tout d'abord une exception à la règle *actor sequitur forum rei* et aux articles 2 et 59 C. Pr. C. : quel que soit en effet le demandeur, c'est devant le conseil de prud'hommes dans le ressort duquel habite le maître, ou devant le juge de paix du canton de son domicile, que doit se porter l'action.

Cette mesure imitée de la loi du 22 germinal an XI, art. 21, s'imposait à cause des difficultés qu'eût entraînées la recherche du domicile de l'apprenti, et surtout, lorsqu'il est mineur, celle du domicile de ses parents ou tuteurs. On peut donc dire que le seul fait de passer un brevet d'apprentissage emporte nécessairement, pour toutes les contestations à en naître, élection de domicile chez le patron, aussi bien pour l'apprenti que pour ses parents, représentants et tierces personnes intervenues au contrat (2) ; les articles 18 et 19 de notre

(1) Trib. Civ. Lyon, 25 novembre 1877. *Gaz. trib.*, 25 janvier 1878.

(2) Trib. Civ. Agen, 11 fév. 1869. *Mém. du Com. et de l'Ind.*, 1870, 2, 96.

loi de 1851, ne permettent à ce point de vue, croyons-nous, aucune distinction; l'attribution privilégiée de juridiction qu'ils établissent est indifférente de la qualité de la personne de qui émanera « toute demande » à fin d'exécution ou de résolution »..... (art. 18).

Certains auteurs, MM. Guilbon et Million notamment, sont cependant d'avis, en argumentant par *a contrario* de la disposition finale de notre article 18, qu'il faudrait revenir aux règles de l'article 59 du Code de procédure civile tout au moins lorsque la demande, n'ayant pas été formée à la fois contre l'apprenti et les tiers, ne viserait uniquement que ces tiers.

L'article 59 reprend à l'inverse son empire; et cela sans qu'aucune hésitation ni controverse soient possibles, devant la précision des termes de l'article 18 *in fine*, lorsque la réclamation contre le tiers est basée sur le fait « d'avoir détourné l'apprenti de chez son maître » pour l'employer en qualité d'ouvrier ou d'apprenti ». Dans une semblable occurrence, le tiers sera tenu, à peine d'une condamnation par défaut, de se présenter devant le conseil de prud'hommes, ou s'il n'en existe pas devant le juge de paix de son domicile; d'autre part le demandeur ne pourrait pas l'assigner valablement devant une juridiction d'une autre catégorie ni d'un ressort différent.

D'une façon générale, les règles énoncées au Code de procédure (art. 44 et seq., 378 et seq.) sur les

causes et modes de récusation possibles s'appliqueront aux contestations soulevées par notre contrat ; cependant, par suite toujours d'une faveur exceptionnelle, il ne semble pas qu'on puisse récuser un juge de paix qui serait intervenu à la formation du contrat d'apprentissage, uniquement pour placer, en exécution de la loi de 1851, art. 3 § 3, un enfant à qui ses parents auraient négligé d'assurer l'instruction manuelle.

La compétence des prud'hommes et des juges de paix est indépendante de la nationalité des parties ; étant déterminée complètement par la situation de l'atelier, il n'y a pas à rechercher si elles sont toutes deux ou seulement l'une française, ou si étant même l'une et l'autre étrangères, elles ont été ou non autorisées à fixer leur domicile en France. L'article 14 du Code civil permettrait même de poursuivre celle d'entre elles qui, afin de se soustraire aux engagements souscrits, aurait transporté sa résidence à l'étranger.

Ces deux tribunaux jugent en premier et dernier ressort toutes les contestations relatives à l'apprentissage, lorsque l'intérêt du litige est inférieur à 200 fr. en capital (art. 13, loi du 1^{er} juin 1853). A remarquer qu'avant cette loi, le taux en était moins élevé : 100 fr. en capital ; et même qu'avant cette réforme, opérée par le décret du 3 août 1810, l'appel était possible, suivant la loi du 18 mars 1806, article 6, dès que le différend excédait 60 francs en principal et en accessoires.

La juridiction d'appel varie suivant que la sentence a

été rendue par un juge de paix ou par un conseil de prud'hommes. Dans le premier cas, c'est le tribunal civil de l'arrondissement ; les travaux préparatoires ne laissent aucun doute à cet égard, lors de la seconde lecture du projet, un amendement tendant à déférer l'appel de ces sentences aux tribunaux de commerce fut repoussé pour ce motif qu'une telle mesure aurait « changé l'ordre des juridictions ». Dans le second cas, c'est le tribunal de commerce au ressort duquel appartient le conseil qui a jugé en première instance.

Cette attribution est une simple application des principes qui régissent l'appel de toutes les sentences des prud'hommes ; elle est, croyons-nous, le résultat d'une conception illogique : elle aboutit à mettre un tribunal mi-patronal, mi-ouvrier sous la dépendance d'un autre tribunal qui en fait est exclusivement patronal, puisqu'il est composé seulement d'industriels et commerçants établis. Le véritable remède à apporter aux abus que crée une aussi bizarre situation ne consisterait-il pas à confier la mission de statuer sur l'appel des décisions des prud'hommes, en ce qui concerne l'apprentissage comme les autres contrats industriels, aux tribunaux civils.

Un projet de loi consacrant cette réforme a été déposé à la Chambre en 1888 et adopté par elle en mars 1892 ; depuis cette époque, il a plus d'une fois fait le trajet de la Chambre au Sénat et vice-versa, mais, chose regrettable, sans résultat, à cause d'autres réformes plus discutables qu'il contient, notamment sur

l'extension de la compétence en première instance de ce tribunal d'exception.

Théoriquement au moins, car en pratique ce sera chose assez rare, l'apprenti ou le maître condamné en dernier ressort pourra se pourvoir en cassation, en arguant soit que le jugement définitif viole expressément la loi, soit qu'il est entaché d'incompétence ou d'excès de pouvoir, soit qu'il a été rendu en violation des règles essentielles de procédure, soit enfin qu'il est contradictoire avec un autre jugement également en dernier ressort mais rendu par un tribunal différent. Il est à remarquer cependant que lorsque le jugement incriminé émane d'un juge de paix, le pourvoi ne serait recevable, en vertu de la loi du 25 mai 1838 article 15, que pour excès de pouvoir. La cour n'aura jamais du reste, pas plus à propos du contrat d'apprentissage qu'en toute autre matière, à vérifier si les faits relatés dans la décision sont vrais ou faux ; sur cette question les prud'hommes et juges de paix statuent souverainement.

Le plus grand nombre des contestations qui, en matière d'éducation professionnelle, sont portées devant les prud'hommes et les juges de paix, ont pour objet la résolution ou la résiliation ou encore l'exécution du contrat, qu'il soit écrit ou verbal, et des demandes principales ou subsidiaires de dommages et intérêts à prononcer, tant contre l'apprenti et ses représentants, que contre un patron accusé d'un détournement du débu-

tant. En ce qui concerne la fixation de ces indemnités et restitutions, l'article 19 de la loi du 22 février 1851, reproduisant sans nécessité les dispositions du droit commun, confère pleins pouvoirs au juge soit d'en déterminer le montant à son gré, s'il n'y a pas eu à cet égard de stipulation expresse entre les parties ; soit, si une telle stipulation a eu lieu, d'adjuger à celle qui a été lésée, la valeur de la clause pénale.

A l'inverse, certaines affaires leur sont parfois soumises qui ne sont point de leur compétence, parce qu'elles n'ont pas pour cause première le contrat d'apprentissage. C'est ainsi par exemple que les actions en indemnités réclamées par un apprenti ou ses ayants droits à raison de blessures survenues par le fait ou à l'occasion du travail, ne pouvaient être jugées avant la loi du 9 avril 1898 que par les tribunaux civils, et que depuis cette loi (art. 15) elles sont de la compétence exclusive du juge de paix qui statue sur elles en dernier ressort, en ce qui concerne les frais funéraires, frais de maladie et indemnités temporaires ; alors que sur les autres indemnités prévues les contestations restent dans la compétence du tribunal de l'arrondissement.

De la façon même dont se déroule l'instance engagée entre un maître et son apprenti, il n'y aura que peu de mots à dire, celle-ci étant en principe soumise au droit commun. Sur une simple lettre du secrétaire des prud'hommes, la partie assignée est tenue de se rendre, aux jour et heure indiqués, devant le Bureau particulier,

en personne sauf au cas d'absence ou de maladie; faute de comparaître en conciliation, une citation régulière lui sera adressée par huissier; faute de se concilier, un « permis de citer » devant le Bureau général sera délivré. A défaut de prud'hommes la procédure s'ouvre par l'obligatoire tentative de conciliation, pour suivre en cas d'échec la marche ordinaire des procès soumis au juge de paix.

Il pourrait arriver, au cas où les deux sortes de tribunaux existent dans le canton, qu'une partie ait assigné son adversaire devant le Conseil de prud'hommes, et que l'autre ait porté en même temps une demande contradictoire devant la justice de paix; évidemment on pourrait alors et l'on devrait théoriquement recourir à la procédure du règlement de juges, telle qu'elle est organisée aux articles 49, 83 et 963 du Code de Procédure Civile; mais à cause des frais et lenteurs qu'elle occasionne, le parti le plus sage pour le défendeur assigné en justice de paix serait de demander, suivant l'article 171 du Code de procédure civile, le renvoi devant les prud'hommes, formalité à laquelle le magistrat accèdera d'ordinaire, et qui, en tout cas, serait jugée comme en matière sommaire, sans qu'elle, puisse être jointe à la demande principale.

L'instruction proprement dite du procès s'opère en présence des adversaires; le juge procède à la réception des preuves telles que l'admettent les articles 2 de la loi de 1851, et 1315 à 1369 du Code civil. Les princi-

pales indications auxquelles il a recours sont l'interrogatoire, les expertises, les enquêtes, et, enfin, le transport sur les lieux. Ce dernier moyen a été consacré pour les Conseils de prud'hommes par le décret du 11 juin 1809, article 46, aux termes duquel un ou plusieurs membres de ces conseils pourront « se transporter dans une manufacture ou dans des ateliers », chaque fois qu'ils jugeront devoir « apprécier par leurs propres yeux, l'exactitude de quelques faits qui auraient été allégués » tant par le maître que par l'apprenti. On a vu, parfois même, à Lyon notamment, ces conseils surseoir à statuer pendant un temps déterminé, au cours duquel un de leurs membres était chargé de surveiller l'atelier de manière à acquérir une connaissance parfaite du litige.

Le jugement, ses effets multiples, son exécution, les voies de recours possibles contre lui ne subissent aucune dérogation aux règles de procédure ordinaires qui les régissent. A remarquer cependant que lorsque le chiffre de la demande excède deux cents francs, le Conseil de prud'hommes pourrait dans le jugement de condamnation, « ordonner l'exécution immédiate et à titre de provision jusqu'à concurrence de cette somme... » (Loi du 1^{er} juin 1853, art. 14) ; la fourniture d'une caution ne serait nécessaire qu'afin d'obtenir exécution provisoire pour le surplus.

§ II. — *En matière répressive.*

La loi du 3 août 1810 a, dans son article 4, conféré aux conseils de prud'hommes une sorte de juridiction disciplinaire sur les apprentis des professions comprises dans le règlement de création de ces conseils : « tout » délit tendant à troubler l'ordre et la discipline de » l'atelier, tout manquement grave des apprentis » envers leurs maîtres, pourront être punis par les » prud'hommes d'un emprisonnement qui n'excédera » pas trois jours..... » ; tout acte répréhensible présentant une certaine gravité, qu'il constitue ou non une contravention de police ou un délit, parole, menace, voie de fait, refus d'obéissance, etc., à l'adresse du maître, des ouvriers ou de ses compagnons, expose donc l'apprenti à une répression, d'autant plus énergique qu'elle sera assurée au besoin par le préfet de police à Paris et en province par les commissaires de police (loi du 22 germinal, an XI, art. 19) (1). L'appréciation du degré de gravité appartient exclusivement au juge, qui dès lors pourrait réduire la durée de la prison mais non l'augmenter, pas plus qu'il ne pourrait du reste condamner pour ce motif à une amende.

Seule, la partie lésée a le droit de saisir le conseil de sa

(1) Cet article n'a été abrogé par aucune loi ; cependant il est en fait tombé en désuétude. Les prud'hommes même n'usent qu'excessivement modérément de leur pouvoir disciplinaire.

plainte, parce qu'il n'y a pas de ministère public près des prud'hommes, et que la loi ne les déclare pas saisis d'office. L'apprenti une fois inculpé a la faculté de se faire assister d'un défenseur, car le différend est pour ainsi dire d'ordre correctionnel; il est tenu de comparaître à peine d'être jugé par défaut; il pourrait être condamné, outre l'emprisonnement, à des dommages et intérêts au profit de son maître ou des tiers à qui sa faute a préjudicié.

La condamnation sera exécutée « par le premier agent de police ou de la force publique sur ce requis » (art. 4, décret 1810); elle serait cependant suspendue par l'appel, toujours possible d'ailleurs, en cette matière (art. 172 et 173 C. Pr. C.).

Si l'infraction commise par l'apprenti avait revêtu un tel degré de gravité qu'elle a amené une poursuite correctionnelle ou même criminelle devant les tribunaux de répression, fût-ce le tribunal de simple police, sur la requête du ministère public, cette poursuite empêche le conseil de prud'hommes d'en connaître, et la condamnation qu'il prononcerait contre le délinquant serait non avenue. Au contraire le fait que l'infraction a été déférée tout d'abord aux prud'hommes, une condamnation même définitive prononcée par cette juridiction disciplinaire, ne mettent en aucun cas obstacle à ce que le ministère public exerce à raison du même acte une poursuite devant les tribunaux répressifs.

Cette juridiction disciplinaire est trop exceptionnelle

pour pouvoir être saisie de faits délictueux autres que ceux qui intéressent directement l'ordre et la discipline de l'atelier. Il a été jugé ainsi notamment qu'une demande formulée par un patron en réparation du préjudice que lui a causé le quasi-délit de son apprenti, ne peut être portée que devant les tribunaux ordinaires (1). C'est ainsi encore qu'un apprenti ne pourrait citer son maître devant le conseil de prud'hommes à propos d'un prétendu trouble apporté par celui-ci à l'atelier ; on ne peut dire logiquement en effet qu'un maître, qui, après tout, est chez lui dans son atelier, en a troublé la discipline ; seule la justice régulière pourrait être saisie d'une semblable réclamation de l'enfant offensé.

La loi du 22 février 1851, qui par son silence avait consacré cette vieille juridiction disciplinaire des prud'hommes, s'est occupée, dans ses articles 20 et 21, d'organiser une sérieuse et nouvelle répression des contraventions aux prohibitions et incapacités qu'elle édicte dans les articles 4, 5, 6, 9 et 10. Ces contraventions concernent l'incapacité de recevoir un apprenti, soit à raison de la minorité du maître, soit à raison de certaines condamnations qui l'en ont rendu indigne ; ou de loger une apprentie à raison de son état de veuf ou de célibataire ; ou encore le fait de lui imposer un nombre d'heures de travail supérieur au maximum

(1) Orléans, 24 août 1877. D. P., 80, 5, 315.

légalement fixé ; ou de lui refuser le moyen de parfaire son instruction élémentaire ; ... par cette énumération, on voit qu'elles peuvent uniquement être commises par le maître.

C'est au tribunal de simple police que le législateur de 1851 a confié la répression de toutes ces infractions ; leur preuve une fois établie, une amende variant de cinq à quinze francs doit être prononcée par lui contre le contrevenant. Au cas de récidive la condamnation à l'amende peut s'augmenter d'un emprisonnement de un à cinq jours. Dans un cas cependant la récidive est punie plus sévèrement, c'est lorsque son auteur est un individu qui, condamné pour crime, attentat aux mœurs, ou soustraction frauduleuse (au sens romain de ce mot), s'est, au mépris de la défense portée à l'article 6 de notre loi, obstiné à reprendre un apprenti après avoir été déjà condamné une fois pour le même fait : dans l'occurrence c'est le tribunal correctionnel de l'arrondissement qui connaîtra du délit, la peine à prononcer étant un « emprisonnement de quinze jours à trois mois, sans préjudice d'une amende qui pourra s'élever de cinquante à trois cents francs » (art. 20).

Une grave dérogation aux dispositions de cette loi de 1851, sur la juridiction compétente et le taux des pénalités, a été apportée, au profit des enfants placés en apprentissage dans les manufactures, usines, fabriques, mines, chantiers et ateliers, par la loi du 2 novembre 1892, article 31, en ce qui concerne les contraventions rela-

tives à l'âge d'admission, à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire, et, enfin, à l'hygiène, la sécurité et la surveillance, des apprentis âgés de moins de dix-huit ans et des apprenties quel que soit leur âge (1). Le maître d'apprentissage qui aura, sur l'un ou l'autre de ces points, contrevenu aux prescriptions de la loi de 1892 modifiée par celle du 30 mars 1900, sera poursuivi devant le tribunal de simple police dans le ressort duquel a été commis l'acte incriminé, et passible d'une amende de 5 à 15 francs.

En cas de récidive, c'est-à-dire si dans les douze mois jour pour jour qui ont précédé l'infraction, le contrevenant a déjà subi une contravention identique, il sera poursuivi devant le tribunal correctionnel et puni de 16 à 100 francs d'amende, avec faculté pour le juge d'ordonner l'affichage et l'insertion du jugement dans les journaux du département aux frais du délinquant (art. 26 et 27). Quant au fait de refuser à l'inspection du travail l'entrée d'un atelier où se trouvent un ou plusieurs apprentis, ou bien la délivrance du registre d'inscription et des livrets de ces derniers s'ils ont moins de dix-huit ans, il entraîne pour son auteur une amende

(1) Déjà la loi du 19 mai 1874 avait apporté à la loi du 22 février 1851, article 20, une modification considérable : toute contravention relative à ses prescriptions sur la protection de l'apprenti des usines, manufactures et ateliers était, suivant son article 25, poursuivie devant les tribunaux correctionnels et punie d'une amende de 16 à 50 francs ; en cas de récidive, l'amende s'élevait de 50 à 200 francs.

de 100 à 500 francs, portée lorsqu'il y a récidive de 500 à 1.000 francs. Le chiffre de toutes ces amendes se multiplie, évidemment, par le nombre des apprentis à l'occasion desquels a été relevée la contravention.

La loi du 22 février 1851, article 21, permet dans tous les cas aux juges de modérer la peine encourue, en accordant le bénéfice des circonstances atténuantes de l'article 436 du Code pénal; au contraire celle du 2 novembre 1892 n'autorise les tribunaux correctionnels, lorsque c'est elle qui s'applique, à accorder ce bénéfice que dans des termes étroits; l'amende en effet, dit son article 27 *in fine*, ne pourrait alors être inférieure à 5 francs.

* * *

Afin d'unifier et de simplifier le régime légal qu'elle organisait pour le contrat d'apprentissage, la loi organique du 22 février 1851 a, dans son dernier article, pris soin de déclarer abrogées les dispositions portées par la loi du 22 Germinal an XI sur les causes de résolution du contrat (art. 9), sur le refus du congé d'acquit et la retenue illégitime de l'apprenti à la fin du stage (art. 10), enfin sur l'emploi d'un apprenti non muni de son congé (art. 11). Malheureusement, on a pu le voir, cette unification désirable est loin de constituer tout le régime de l'apprentissage, surtout depuis l'application aux apprentis des lois industrielles protectrices du travail de l'enfance. Un semblable résultat n'est pour-

tant pas chimérique et une codification raisonnée de toutes les lois ouvrières, dont le premier chapitre serait réservé au contrat d'apprentissage, comme à un préliminaire du contrat de travail, répond à trop de réels besoins et de légitimes aspirations pour que l'on ne puisse en prévoir la rédaction à une non lointaine échéance.

Tel en effet qu'il vient d'être étudié, le régime légal Français du contrat d'apprentissage, présente à côté d'excellentes dispositions, des lacunes, des réglementations surannées, des dispositions regrettables même.

Des réformes et des remaniements s'imposent : avant d'en fournir la liste, il ne sera peut-être pas inutile de jeter un coup d'œil rapide sur quelques-unes des législations étrangères qui ont assuré le plus parfaitement jusqu'ici la réglementation des conventions relatives à l'éducation professionnelle. On y trouvera parfois des dispositions excellentes et originales qu'on pourrait souhaiter voir consacrées chez nous, non certes en les copiant servilement, mais en les appropriant aux aspirations, aux usages et aux exigences de notre tempérament national.

TROISIÈME PARTIE

APERÇU DE QUELQUES LÉGISLATIONS ÉTRANGÈRES EN
MATIÈRE DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

On peut, relativement à l'éducation professionnelle et aux conventions auxquelles elle donne lieu, ramener les législations étrangères à deux types : d'une part, celles qui à l'exemple de la France ont proclamé le principe de la liberté absolue du travail, d'autre part, celles qui ont conservé le régime corporatif toujours favorable au « contrat d'apprentissage ».

Parmi ces dernières, l'Allemagne, l'Autriche et la Hongrie méritent une attention particulière.

§ I. — *L'Allemagne.*

Pendant de longs siècles, les rapports entre maîtres et apprentis ont été en Allemagne réglés par le régime corporatif en vigueur dans les divers pays qui, confédérés ou indépendants, ont occupé au centre de l'Europe la Germanie. A l'époque actuelle ces rapports sont règlementés par les lois fondamentales de 1869 et du

17 juillet 1878 (1), complétées par les textes législatifs des 18 juillet 1881, 8 décembre 1884, 23 avril 1886 et 6 juillet 1887.

Il y a, on le sait, dans l'Empire depuis plusieurs années un grand mouvement en faveur de la reconstitution des corporations; celles-ci toutefois, bien que fort nombreuses en pratique, restent toujours libres en théorie; elles sont, si nous pouvons ainsi parler, extensives de l'apprentissage, car la loi allemande s'est efforcée par leur intermédiaire de développer cette institution d'une façon universelle.

C'est ainsi que, d'ordinaire, ceux-là seuls parmi les patrons peuvent, théoriquement, au moins avoir des apprentis, qui font partie d'une corporation (art. 100 de la loi de 1869), lorsque cette organisation existe dans leur profession et dans le lieu où ils l'exercent.

C'est ainsi encore que l'autorité administrative peut, sur la demande d'une corporation, forcer les patrons réfractaires à l'association à contribuer aux frais qui résultent pour cette dernière de l'instruction professionnelle qu'elle fournit à ses novices adhérents.

La corporation est chargée de régler dans ses statuts les points de détail, notamment la durée de l'initiation, que la loi n'a pas tranchés; et sa réglementation s'étend même aux patrons qui sont restés à l'écart, dans les cas assez rares où il leur est permis de

(1) *Annuaire de législ. étr.*, 1879, p. 111, art. 126 et seq.

recevoir des apprentis. C'est encore la corporation qui, par ses autorités compétentes, analogues en plus d'un point aux tribunaux corporatifs de notre Ancien Droit, tranche les différents entre maîtres et apprentis, quand ils ne sont pas déferés à un tribunal arbitral.

Pas plus qu'en France, aucune solennité n'est requise pour la formation du contrat; cependant il est interdit au patron de recevoir chez lui comme débutant tout enfant qui ne serait pas porteur d'un livret, d'une « carte de travail ». Cette carte, formalité analogue au livret français spécial aux mineurs de 18 ans, est délivrée sans frais par les autorités de la police locale, sur la demande du père ou du tuteur, et de l'enfant lui-même si son représentant s'y refuse ou en est empêché. Elle indique les noms, prénoms et résidence du père et de l'enfant, la date de la naissance de ce dernier, sa religion et le degré de son instruction obtenue en exécution des lois scolaires. Elle doit être présentée par le maître à toute réquisition des autorités et remise à l'apprenti, à ses représentants s'il est mineur, à la fin du stage.

L'apprenti « celui qui entre chez un maître, disait l'ancienne définition légale, pour y apprendre un commerce ou un travail », sans distinguer s'il y a ou non rétribution payée au maître ou accordée par ce dernier....., n'est lié définitivement qu'après l'expiration d'un temps d'essai, dont la durée légale est de quatre semaines, avec liberté pour les parties de l'étendre jusqu'à trois mois.

Les obligations réciproques du maître et de son élève ne diffèrent des nôtres que sur les points suivants : l'enfant est soumis à la discipline paternelle « *vaterliche zucht* » de son patron ; il doit concours, obéissance et respect à celui-ci aussi bien qu'à son délégué, la loi permettant en effet expressément au maître de se décharger de ses devoirs d'éducation sur une tierce personne, lorsqu'elle réunit certaines conditions de capacité et de moralité. Le maître doit donner à son jeune aide des habitudes de travail et de moralité, surveiller sa conduite ; il a le droit d'exiger de lui certains travaux différents de ceux pour lesquels il lui a été confié, pourvu que cette besogne ne lui enlève pas le temps nécessaire à son instruction ou à sa formation religieuse, et n'empiète pas sur le nombre d'heures, trois d'ordinaire, qu'une disposition législative, analogue à celle de notre loi abrogée du 19 mai 1874, l'oblige à passer chaque jour à l'école primaire de l'endroit ou dans une école approuvée. Une infraction à ces obligations entraîne pour le patron une amende de cent cinquante marks.

Pour les apprentis des petits ateliers, il n'y a pas en règle générale d'âge minimum d'admission ; au contraire l'âge de douze ans est exigé pour le travail dans les manufactures, et jusqu'à quatorze et seize ans une durée maximum de six et dix heures par jour a été légalement établie ; tout travail de nuit leur est de plus interdit et les industries dangereuses ou insalubres leur sont fermées.

Certaines des causes de résolution du contrat diffèrent de celles du régime français : citons l'incapacité démontrée de l'apprenti d'exécuter les travaux de la profession ; la production d'une carte ou de certificats falsifiés ; la commission d'actes immoraux ; l'abus de la discipline paternelle ; l'impossibilité pour le maître, ou son incapacité de continuer l'enseignement ; le refus de payer les salaires ; ... chose curieuse, pour que les causes de résolution puissent motiver une rupture anticipée, le législateur exige qu'elles soient invoquées et suivies du départ de l'enfant à bref délai, ordinairement dans la semaine. En dehors des cas de rupture, le patron peut, si l'apprenti vient à quitter l'atelier, forcer celui-ci *manu militari* à le réintégrer, à peine d'une amende de cinquante marks et de un à cinq jours de prison... une seule condition est requise pour conférer cet avantage : que le contrat ait été rédigé par écrit.

La rédaction d'un écrit est encore nécessaire et suffisante pour permettre à la partie lésée, lorsque l'apprentissage prend fin avant l'époque convenue, de réclamer une indemnité. La loi allemande et les statuts corporatifs ont même songé à donner une base aux dommages et intérêts, lorsque leur montant n'a pas été stipulé par avance : au cas, par exemple, où l'apprenti a forcé son maître, en le quittant brusquement, à demander la résiliation du contrat, l'indemnité devra être fixée par le juge, pour chaque jour qu'eût duré l'apprentissage et qui s'écoulera depuis le départ jusqu'à l'expir-

ration d'un délai maximum de six mois, à la moitié du salaire payé aux ouvriers d'après les coutumes locales. Le père de l'apprenti, ainsi que l'industriel qui l'aurait embauché de mauvaise foi après sa fugue, sont tenus solidairement du montant de la condamnation. Les réclamations de cette nature sont d'ailleurs couvertes par une courte prescription : quatre semaines.

Deux faits cependant résolvent le contrat, sans donner ouverture à indemnité : ce sont, d'une part, la mort de l'une des parties, avec cette réserve, lorsqu'il s'agit du décès du maître, que si on ne s'en prévaut pas dans le délai de quatre semaines, la convention persiste avec le successeur ; et, d'autre part, la déclaration écrite signée de l'apprenti majeur, ou de ses représentants s'il est mineur, qu'il veut quitter la profession dans laquelle il a débuté, pour en apprendre une autre. Dans ce cas le patron a le droit, soit de le renvoyer sur le champ, soit de le retenir pendant une durée d'un mois au maximum : un apprenti qui a ainsi rompu son engagement ne peut plus, pendant neuf mois du moins, s'engager chez un autre patron exerçant une profession similaire ; cela à peine pour le nouveau patron de 150 marcks d'amende, ou en cas d'insolvabilité de quatre semaines d'arrêts au plus ; ce patron ne pourrait exciper de sa bonne foi, car le motif d'une semblable rupture est obligatoirement mentionné sur le brevet.

Le principe de cette possibilité d'une résolution par la simple volonté de l'apprenti, ainsi entouré de

garanties certaines, cadre bien avec la liberté individuelle, avec le droit pour l'enfant de choisir sa carrière, de s'essayer dans celle de son choix sans avoir à craindre de s'y trouver enchaîné, au risque de devenir un ouvrier maladroit et inutile ; et, d'autre part, avec la nécessité de l'assurance à donner aux patrons d'une certaine durée des services de celui qu'ils initient, durée sans laquelle aucun d'entre eux ne se résoudra à recevoir des apprentis.

L'apprentissage allemand se termine d'ordinaire par des examens et des épreuves ; les épreuves ont, en règle générale, lieu devant les corps constitués de la corporation ; et, si les patrons des candidats ne font pas partie de l'association, devant une commission composée de membres, désignés moitié par la corporation, moitié par le conseil de surveillance.

A la fin du stage, il doit être remis au nouvel ouvrier un certificat indiquant l'industrie à laquelle il a été employé, les connaissances et la pratique qu'il y a acquises, et la manière dont il s'est conduit. Ce certificat est légalisé par les autorités municipales, sans frais ni timbre.

La loi allemande a organisé de très près la surveillance relative à l'exécution du régime légal du contrat d'apprentissage. Elle l'a confiée à des fonctionnaires spéciaux nommés par les gouvernements des Etats fédérés, et parfois aux autorités de police ordinaire. Ces fonctionnaires sont investis dans l'exercice de leur

surveillance de tous les pouvoirs officiels de l'autorité locale : notamment celui de pénétrer dans les ateliers à toute heure du jour et de la nuit.

A côté de cette surveillance technique, l'Etat exerce lui-même un contrôle actif : c'est ainsi que tout patron qui veut prendre apprenti, doit donner notification préalable de sa décision à l'autorité locale ; ainsi encore, que chaque année, un rapport est dressé par les inspecteurs pour être remis au Reichstag et au Conseil fédéral.

§ II. — *L'Autriche.*

Dans l'empire d'Autriche, ce n'est pas seulement au point de vue de la réglementation de l'instruction professionnelle et des juridictions organisées pour les contestations qu'elle fait naître, que les corporations ont été munies d'un pouvoir souverain. Le système corporatif et toute sa savante organisation y sont la règle, presque générale, depuis la loi du 15 mars 1883 (1) modificatrice de la loi initiale du 20 décembre 1859. A vrai dire, ces textes n'établissent point directement l'obligation de la forme corporative, ils déclarent seulement maintenir pour l'avenir les corporations qui, au moment de leur promulgation, existent déjà entre personnes exerçant des professions similaires dans une même commune ou dans des communes limitrophes ; mais ils décident que dans les endroits où il n'existe pas de ces

(1) *Annuaire de législ. étr.*, 1884, p. 953.

corps de métiers, l'autorité administrative ou locale devra chercher à en constituer, après entente à ce sujet avec les Chambres de commerce et d'industrie, lesquelles donneront leur avis motivé d'après la consultation des intéressés.

En fait, le régime corporatif, qui ne figure qu'à l'état d'institution exceptionnelle dans les industries concédées par autorisation administrative, et dans les industries libres où la seule condition d'exercice est une déclaration préalable à l'autorité compétente, est devenu quasi-obligatoire dans la classe des industries de métier.

Dans cette catégorie d'industries, peuvent seuls devenir maîtres ou ouvriers, ceux dont les capacités ont été constatées et reconnues en des épreuves, dont la nature est déterminée par les autorités corporatives. La véritable façon pratique d'y accéder c'est de présenter un certificat d'apprentissage; ceux-là seuls en effet sont dispensés d'une telle attestation de leur stage d'initiation, qui auraient suivi avec succès les cours des écoles professionnelles reconnues.

Il n'y a pas en Autriche, comme en France et en Allemagne, un véritable régime légal uniforme, s'étendant à tout l'empire pour les contrats d'apprentissage; il y en a, en somme, autant que de corporations; la loi du 15 mai 1883 (art. 114, § 2) charge en effet chacune de ces associations « de pourvoir à l'établissement d'un système d'apprentissage bien ordonné », par un ensemble de règles qui deviennent obligatoires après

leur soumission à l'autorité administrative. Ces règles doivent porter notamment sur l'éducation professionnelle et religieuse des enfants, sur la durée de leur engagement, sur les épreuves et les examens à leur faire subir pendant son cours, sur les conditions de validité des contrats et des certificats, sur les moyens propres à assurer l'exécution des conventions, sur les garanties de capacité ou de moralité à fournir par les maîtres, et enfin sur la proportion numérique des apprentis à observer par rapport au nombre des ouvriers (on en permet souvent un pour trois ou quatre).

La possibilité de plier ainsi la réglementation aux exigences variées des multiples professions, aux besoins, aux traditions et aux mœurs de chacune des régions d'un même pays, est, croyons-nous, préférable à l'uniformité d'un régime général.

La durée de l'apprentissage est fixée d'ordinaire dans les industries de métier et de manufactures, non exercées en fabriques, à deux ans au moins et à quatre au plus; pour celles qui sont exercées dans les fabriques, le maximum est souvent de trois années. Dans cette durée et pour sa détermination, on doit faire entrer en ligne de compte et additionner les années de stage en elles-mêmes, sans se préoccuper de savoir si elles se sont toutes passées chez le même patron : on ne saurait trop louer une semblable disposition, qui fait de notre contrat, non un louage de services à bon marché au profit d'un individu déterminé, mais une convention

d'éducation proprement dite ne s'attachant qu'à la personne du débutant et laissant de côté celle du maître.

Quant à la forme même du contrat, elle peut être verbale ou écrite, mais dans les deux cas elle a été entourée par le législateur autrichien, de certaines garanties.

Le contrat verbal ne peut, à peine de nullité, être consenti que par devant le bureau de la corporation ; et s'il n'en existe pas dans la région ou pour la profession, par devant l'autorité communale. Cette formalité équivaut à la suppression indirecte du contrat verbal, parce qu'il est, sitôt la déclaration faite, enregistré en un procès-verbal et consigné dans un registre spécial. Cette disposition produit d'excellents effets, et, elle serait facilement, pour le plus grand bien des intéressés, introduite en France.

Lorsque l'accord des parties a été monumenté sous signature privée, ou dans un acte authentique contenant des énonciations, analogues à celles de notre brevet français, copie en doit être envoyée pour enregistrement au même bureau corporatif ou à l'autorité communale.

Le délai d'épreuve a une durée semblable à celui que fixe le régime allemand. Quant aux obligations réciproques des parties, elles ne diffèrent guère des nôtres : à remarquer cependant le devoir imposé au maître de veiller à ce que l'apprenti suive les cours du soir et du dimanche dans les écoles professionnelles,

devoir dont l'inobservation entraîne pour l'enfant la prolongation de son stage, et pour le maître le retrait, disciplinairement prononcé, du droit d'avoir apprenti, puis parfois une amende de dix à quatre cents florins.

Chaque corporation se reconnaît en général des obligations envers les apprentis; elle se charge de les héberger et de leur chercher un nouvel atelier, lorsqu'ils sont sans place; veille à leurs intérêts, aussi bien pendant la durée du contrat que lors de son expiration ou de sa rupture; remplace les parents ou tuteurs toutes les fois que ces derniers sont absents ou bien qu'ils refusent illégitimement leur concours; et enfin en cas de maladie, elle les assiste dans la mesure où le patron n'est pas tenu de le faire (assez souvent celui-ci doit leur procurer les soins qu'on donnerait à un domestique).

Comme la corporation constitue une autorité en matière industrielle, c'est elle qui, par l'intermédiaire d'un tribunal arbitral, formé mi-partie de patrons, mi-partie d'ouvriers, et analogue aux conseils de prud'hommes français, est chargé de trancher les différends qui s'élèvent entre maîtres et apprentis.... à condition du moins que ce conseil d'arbitres ait en quelque sorte reçu l'investiture de l'autorité politique locale, sur requête de la majorité des ouvriers et patrons domiciliés dans le ressort du tribunal à former.

Considérée encore comme autorité professionnelle, la corporation a le droit d'infliger aux apprentis des peines disciplinaires : la censure et l'amende jusqu'à concur-

rence de 10 florins; à la fin du stage, elle délivre au futur ouvrier un brevet, ce dont elle charge son bureau, lequel statue à la suite d'épreuves subies devant lui, et sur la présentation d'un certificat signé du maître.

Parmi les causes d'extinction du contrat qui ne soient pas une reproduction de celles que reconnaît la loi française, citons la condamnation à un emprisonnement de plus de trois mois pour l'apprenti et de plus d'un mois pour le maître, l'abus de la discipline paternelle, le retrait temporaire et disciplinairement prononcé du droit de recevoir des débutants, l'altération de la santé de l'enfant survenue par suite du genre de travail imposé, l'impossibilité reconnue où il serait de se rendre à l'atelier pendant une durée supérieure à trois mois, enfin le fait qu'il viendrait à être atteint d'une maladie contagieuse ou repoussante. De plus on retrouve une disposition analogue à celle de la loi allemande, bien que différemment réglementée dans ses détails : la possibilité pour l'apprenti de résoudre l'engagement par un acte de volonté unilatéral. Pour jouir de cette exceptionnelle faveur, celui-ci doit, par une déclaration écrite appuyée sur une attestation qui émane de ses représentants légaux, établir qu'il change de vocation ou va s'occuper à une profession essentiellement différente, ou bien qu'il va soigner ses parents infirmes et malades, afin de diriger leur maison. Le maître, au reçu de cette déclaration, le peut renvoyer de suite, s'il ne préfère le retenir encore pour une durée maximum

de quinze jours. Une fois libéré, l'apprenti ne peut plus pendant un an (trois mois donc de plus qu'en Allemagne) s'engager chez un autre patron exerçant le même corps de métier ou une industrie similaire, à moins que le maître délaissé n'y consente ; cependant, s'il s'agit d'un adulte qui veut, avant l'expiration du délai précité, se réengager dans le même corps de métier, il peut en appeler du refus de son premier patron au tribunal des arbitres.

Malgré sa réglementation minutieuse et savante, ce système d'apprentissage, assez séduisant en théorie, n'a pas eu, jusqu'ici, en Autriche, de résultats pratiques fort brillants..... Des revendications incessantes s'élèvent chaque jour contre certaines particularités du régime : telle la limitation numérique des apprentis proportionnellement au nombre des ouvriers ; telle encore l'obligation, dans certaines professions, pour le débutant de verser dans la caisse corporative, à titre de « frais d'admission, de brevet et d'émancipation », un droit d'entrée qui varie de deux à vingt et quelques florins.

Ce prélèvement, bien qu'il s'inspire d'un antique usage, jadis général, et qu'il soit placé sous le contrôle de l'administration, n'en constitue pas moins une réelle injustice, car une corporation doit subvenir à ses besoins par les cotisations de ses membres et non par des droits exigés à leur entrée dans son sein.

On peut toutefois, nonobstant ces imperfections et revendications, espérer pour le contrat d'apprentissage

un avenir meilleur dans tout l'empire, car sa vulgarisation sera l'œuvre non de la loi, mais du pouvoir décentralisateur des corporations, des besoins, des accoutumances et de la pacification sociale.

§ III. — *La Hongrie*

Le législateur hongrois a, comme en Allemagne et en France, déterminé une fois pour toutes les règles essentielles du contrat d'apprentissage; il a organisé son régime légal, d'une part dans la loi générale sur l'industrie du 21 mai 1884 (1), où 30 articles lui sont consacrés, et d'autre part dans certains textes ou articles, qui, à l'occasion du rétablissement des corporations, traitent des rapports de l'apprenti avec les compagnons et les maîtres.

En Hongrie, l'apprentissage présente une importance considérable; dans ce pays en effet, où les professions sont, comme en Autriche, avec une tendance plus libérale cependant dans la classification, divisées en trois groupes (industries libres, soumises à une concession, ou manuelles), nul ne peut exercer un quelconque des métiers manuels: c'est-à-dire de ceux dont la pratique ne s'acquiert, en général, en raison de leur nature, qu'après un long exercice, sans avoir au préalable justifié d'un certificat d'apprentissage, et d'un

(1) *Annuaire de législ. étr.*, 1885, p., 329, 345 et seq.

stage consécutif dans un atelier où il a été, pendant deux ans, chargé des travaux du métier. Trois exceptions seulement tempèrent la rigidité de cette règle : ce sont la justification par certificat qu'on a suivi pendant un certain temps et avec succès les cours industriels d'ateliers-écoles ou d'établissements reconnus par le ministre du commerce, de l'agriculture et de l'industrie ; ou bien le fait que l'impétrant a travaillé pendant trois années successives dans une fabrique ou atelier et qu'il est en outre âgé de vingt et un ans accomplis ; enfin il est toujours permis de s'établir, bien qu'on ne puisse justifier, par l'un de ces modes, d'une acquisition personnelle des connaissances nécessaires, à la seule condition de préposer à la direction du métier qu'on veut exercer une personne majeure, qui a produit devant l'autorité industrielle son brevet d'apprentissage ou bien un certificat de stage dans une école professionnelle. A vrai dire, ces trois cas ne sont pas de véritables exceptions ; dans les deux premiers, la loi s'attache à une présomption ou à une preuve matérielle de l'éducation technique reçue ; et dans le troisième, il y a, en définitive, retour à la règle par un moyen indirect.

C'est cette exigence absolue de l'apprentissage qui a pour beaucoup contribué à la réorganisation et à la généralisation du système corporatif dans le royaume ; système qui apparaît sous une forme originale : à l'exception de la capitale, en effet, où les corporations

peuvent s'établir par groupes d'industries, il ne peut être formé sur le territoire de chaque ville ou commune qu'une seule corporation réunissant tous les artisans et maîtres des professions les plus diverses, bijoutiers et charpentiers, cordonniers et maçons.....

L'organisation corporative est obligatoire pour les villes « à droit de municipalité », expression indigène qui signifie « dans les villes qui ont un corps organisé de magistrats »; et pour les communes qui comptent cent industriels au moins, lorsque son établissement a fait l'objet d'une demande adressée à l'autorité industrielle (1), et émanée d'au moins les deux tiers des industriels exerçant un métier manuel, pour lequel la preuve de la capacité est exigée par un brevet d'apprentissage. Quand il y a au contraire moins de cent industriels, mais plus de cinquante dans le ressort,

(1) L'autorité industrielle est une des particularités du système industriel hongrois; elle se compose, en première instance, de l'autorité de district dans la capitale, du juge dans les communes, et des magistrats municipaux ou du chef de police dans les villes suivant que la ville a, soit « droit de municipalité, soit droit de juridiction »; en seconde instance, du sous-préfet; et en troisième instance, du ministre. Sa mission consiste à donner des avis sur l'établissement des règlements industriels et des corporations, à visiter les apprentis tant dans les ateliers que dans les écoles, à enquêter dans les fabriques, etc., etc.

Le Ministre de l'Agriculture, Industrie et Commerce, a, comme autorité industrielle de troisième instance, les prérogatives suprêmes en ce qui concerne l'éducation manuelle tant à l'atelier qu'à l'école; ainsi, c'est lui seul qui donne force exécutoire aux projets de réforme, que lui soumettent en cette matière les représentants officiels, les municipaux et les chambres d'industrie et de commerce.

l'établissement n'en est que facultatif pour l'autorité professionnelle. De toute façon, une fois la corporation établie, tous les industriels qui exercent sur le territoire de la commune un des métiers manuels où une preuve de la capacité est exigée, se trouvent en faire partie, qu'ils le veuillent ou non ; et comme membres, en doivent acquitter les taxes, qu'ils aient ou non des apprentis ; à l'inverse, la grande industrie, les marchands, maîtres de fabrique, sociétés par actions ou autres, ne sont tenus d'y rentrer, lorsqu'ils exercent en grand l'un des métiers manuels, que s'ils ont en fait des apprentis.

La loi du 21 mai 1884 (art. 176) a confié aux autorités industrielles et aux corporations, chaque fois qu'il en existe, la réglementation de détail de l'apprentissage, chacune dans leur ressort territorial distinct.

L'une et l'autre sont aidées dans cette mission par des délégués spéciaux appelés « représentants officiels », parfois aussi par des « commissaires officiels », par les chambres d'industrie et de commerce, institution semblable à nos chambres de commerce françaises, et enfin par les tribunaux arbitraux de la corporation.

Ce sont en effet ces tribunaux internes, et à leur défaut l'autorité industrielle de première instance, qui jugent, sans appel possible, toutes les contestations relatives au contrat d'apprentissage, à son commencement, à sa cessation, aux obligations réciproques ou aux garanties qu'il entraîne, et aux demandes d'indemnité qui résultent de sa résolution.

Tout industriel qui exerce personnellement, peut avoir autant d'apprentis qu'il veut; mais ce droit lui sera disciplinairement retiré, pour un an au plus, lorsqu'il a gravement ou par récidive contrevenu aux dispositions légales relatives à l'admission, à l'emploi ou au traitement de ses auxiliaires formés ou à former.

Le droit de prendre apprenti est encore reconnu à celui qui, sans avoir son certificat-brevet, a placé à la tête de son atelier un préposé qui en est nanti. De même il est permis au maître qui exerce plusieurs métiers manuels, sans avoir lui-même fait d'apprentissage pour chacun d'eux, d'employer des débutants dans l'un et l'autre, à la seule condition, nécessaire et suffisante, de placer à la tête de ces diverses branches une personne présentant les conditions de capacité requises.

Quant à l'enfant, il doit, pour pouvoir s'engager comme apprenti, avoir achevé sa douzième année; des tolérances sont cependant admises, et bien plus largement qu'en France, par l'autorité industrielle, laquelle, dans un cas semblable, oblige seulement le patron à envoyer ce jeune mineur régulièrement à l'école primaire jusqu'à douze ans accomplis, pendant un nombre d'heures fixé par la loi sur l'enseignement public. Ces heures passées à l'école ne s'imputent pas sur celles que l'apprenti doit consacrer le soir aux cours professionnels; d'autre part, elles sont comprises dans le maximum d'heures de travail que la loi industrielle permet à l'enfant.

Le contrat, toujours écrit, doit être dressé devant l'autorité industrielle de première instance, et s'il n'en existe pas dans la localité, devant le maire de la commune, avec obligation de le transmettre dans les huit jours à l'autorité industrielle du ressort.

Bien que le contrat ne soit pas solennel, au plein sens de ce mot, l'acte doit toujours renfermer certaines mentions ; citons, outre les noms et qualités des parties, les conditions particulières de la convention, notamment, l'entretien, la nourriture et la durée. Cette durée doit au minimum s'étendre au jour où l'enfant aura atteint ses seize ans : c'est donc quatre années d'instruction dans la majorité des cas ; et comme en Hongrie, nul ne peut avant dix-huit ans passer maître ou industriel, c'est bien souvent un complément de deux années de perfectionnement qui est exigé en qualité d'ouvrier.

La convention ne devient définitive qu'après une période d'essai, qui, à moins de stipulations contraires, est fixée à deux mois, courant non du jour de la signature du contrat mais de l'entrée effective de l'enfant dans les ateliers. Ces deux mois d'essai doivent s'imputer sur la durée totale de l'engagement.

Si par suite d'absences ou de maladie, l'enfant a interrompu son travail pendant plus de trois mois, le patron pourrait retarder d'autant sa libération.

Aux termes de l'article 62 de la loi, le maître est tenu d'enseigner son métier à l'apprenti, de le former aux bonnes mœurs, à l'ordre et au travail, de lui laisser

le temps nécessaire à l'accomplissement de ses devoirs religieux et de veiller même à leur observation. Il doit l'obliger à fréquenter l'école, les cours, et l'école d'apprentissage s'il en existe une ; lui donner les soins nécessaires en cas de maladie, si du moins il le loge ; informer ses parents ou le tuteur, et s'il y a lieu l'instituteur de l'enfant, de sa maladie ou de tout autre événement grave qui les intéresserait. Il ne peut employer l'apprenti qu'aux travaux du métier et non à des services domestiques ; il doit veiller à ce que ses commensaux ne le molestent point.

Il ne peut, jusqu'à quatorze ans révolus, le faire travailler plus de dix heures par jour et, au-dessus de cet âge, plus de douze heures par jour, y compris obligatoirement celles qui sont consacrées à l'étude primaire. Trois repos doivent couper son travail : une demi-heure le matin, une heure au repas du midi et une demi-heure l'après-dîner : le législateur n'a pas craint, on le voit, de descendre aux détails. Pratiquement l'enfant travaillera au plus six à huit heures par jour jusqu'à quatorze ans, et huit à dix heures au-dessus de quatorze ans ; l'autorité industrielle d'ailleurs peut, dans certaines industries, fixer un temps de travail plus court encore : c'est un droit dont elle use peu en pratique.

Cette autorité est encore chargée de veiller à ce que le patron n'emploie son jeune auxiliaire qu'à des travaux proportionnés à sa force physique ; elle lui interdit l'imposition de tout travail de nuit, n'en laissant la

faculté que lorsqu'elle a décerné une autorisation spéciale ; et alors dans ce cas cinq heures seulement de travail effectif sont permises. Quant aux obligations de l'apprenti elles sont à peu de chose près les mêmes qu'en Autriche et en France.

La corporation, ou à son défaut l'autorité industrielle, est en Hongrie considérée comme participant en quelque sorte au contrat, et comme telle tenue de certaines obligations. Elle doit s'informer au moins une fois par mois de la conduite des apprentis qui travaillent dans son ressort ; elle est aidée, d'ailleurs, dans cette tâche par les rapports mensuels des directeurs des écoles manuelles sur leur assiduité et leurs progrès. Elle tient un registre des noms de ces mêmes apprentis, avec mention des noms, domicile et métier du patron, point de départ du contrat, date de la naissance de l'enfant, date de la cessation de la convention, et du résumé de ses principales dispositions. Elle est tenue de faire ramener les apprentis qui prendraient la fuite avant l'expiration du terme prévu. Elle délivre les certificats d'apprentissage, où elle relate les indications du stage scolaire, les progrès réalisés, le résultat des épreuves subies et le nom du patron. Elle doit chaque année, quinze jours avant l'ouverture de l'année scolaire, remettre à l'inspecteur des écoles du district une liste des noms dressée d'après son registre.

De plus elle doit, immédiatement après la confection ou la réception des contrats, transmettre au même

inspecteur de district les noms des enfants qui entrent en apprentissage au cours de l'année scolaire.

Les causes d'extinction et de résolution du contrat sont très minutieusement énumérées dans trois articles (70, 71, 72) et vingt paragraphes. Sans parler inutilement de toutes celles que reconnaissent les régimes français et autrichiens, qui y sont reproduites, avec de légères variantes, on rencontre parmi les plus originales, la possibilité de résoudre dans certains cas le contrat seulement après dénonciation, après une sorte de quinzaine de prévenance ou d'avertissement : une telle faculté existe au profit du patron, par exemple lorsqu'il cesse son industrie, soit de son gré, soit à la suite d'une cause indépendante de sa volonté, une faillite, ou bien lorsque son élève est malade depuis plus de deux mois ; elle appartient d'autre part à l'apprenti lorsque le patron tombe malade, devient incapable d'enseigner, ou transporte son industrie dans une commune différente ; bien plus il a ce droit chaque fois que lui-même apprenti prend le parti de se livrer à l'exercice d'un autre métier.

Dans ce dernier cas, comme d'ailleurs chaque fois que la rupture du contrat provient de l'enfant, le patron a droit au prix de l'apprentissage pour tout le temps écoulé, ainsi qu'à une indemnité d'une demi-année. A l'inverse, si c'est en la personne du patron qu'est née la cause de résiliation, celui-ci devra, même s'il n'est tenu d'aucune indemnité parce qu'il n'est pas en faute,

rembourser aux parents les frais qu'occasionnera le placement du néophyte chez un autre maître.

La corporation, et subsidiairement l'autorité industrielle, doivent être averties de toute cessation des contrats d'apprentissage ; si l'enfant a sans aucun droit rompu son engagement, il sera par ses soins ramené de gré ou de force chez son maître ; s'il a été embauché sciemment par un autre patron soit comme apprenti, soit comme ouvrier, elle le condamne solidairement avec lui à indemniser l'ancien maître du dommage qui est résulté de cette fugue.

Cette réglementation hongroise, mûrie, pondérée, préférable à notre avis à la législation autrichienne à cause de l'intervention plus active et plus prévoyante de la Corporation, à cause aussi de cette autorité industrielle, qui n'a pour ainsi dire son pendant dans aucun autre pays, a voulu rendre plus parfaite et plus rapide encore la diffusion de l'instruction professionnelle par la création des écoles d'apprentissage. Leur institution est en effet obligatoire dans toutes les communes qui comptent cinquante apprentis au moins. Tantôt il y aura pour eux une école spéciale, tantôt de simples cours particuliers donnés dans les écoles primaires locales par les maîtres de ces écoles ; mais c'est seulement sous cette dernière forme, peu onéreuse, qu'elles sont nécessaires.

Les frais d'installation et d'entretien de ces écoles sont à la charge des corporations et des communes. Ces dernières, ce qui montre l'importance légitimement

attachée à leur institution par le législateur, doivent prélever les fonds nécessaires à ces dépenses sur leurs ressources ordinaires ; à défaut, elles s'imposeront avec l'autorisation des Ministres de l'Intérieur et des Finances jusqu'à la concurrence élevée de 2^o/_o des impôts directs perçus dans la commune ; et, si leur situation financière ne leur permet pas ce surcroît de charges, elles recevront des subventions du Ministère de l'Instruction publique.

Quant aux corporations, elles contribuent à l'entretien de ces écoles par des subventions prélevées sur le produit des taxes ou cotisations de leur membres, et par le versement du montant intégral des amendes encourues pour les contraventions aux lois du travail.

L'enseignement y est gratuit ; pour ne pas entraver le travail des ateliers, il n'est donné qu'à certaines heures de la journée, deux fois par semaine à des jours ouvrables, pour quatre heures chaque fois, et une fois le dimanche. Des cours, auxquels l'assiduité des apprentis est exigée, y sont donnés chaque année pendant dix mois, les deux mois d'été étant affectés à des vacances... nominales souvent il est vrai, car l'enfant sera alors astreint à des heures supplémentaires de travail manuel.

Les programmes en sont dressés par les Ministres de l'Instruction publique et de l'Industrie, sur la proposition des autorités industrielles ; la surveillance de leur exécution est confiée à des inspecteurs scolaires de district et aux corporations, si bien qu'ils sont tous

appropriés aux exigences variables de chacune des régions et des professions.

*
* * *

Parmi les nations qui, contrairement aux précédentes, ont supprimé le régime corporatif — et elles constituent la grande majorité — on en trouve, telles la Belgique, l'Italie, l'Espagne, qui ne se sont pas préoccupées d'organiser le régime légal du contrat d'apprentissage, mais l'ont laissé, en tout ou partie, soumis aux règles de droit commun, civil, industriel et pénal, cherchant seulement à développer l'instruction professionnelle par la création d'écoles manuelles. D'autres, au contraire, ont placé ce contrat plus ou moins complètement hors de la liberté des conventions, en l'assujettissant à une réglementation protectrice des intérêts divers qu'il met en jeu...., c'est à simple titre d'exemples que nous citerons brièvement celles de ces réglementations, qui sont pratiquées en Danemark, en Norvège, en Angleterre et dans quelques cantons de la Suisse.

§ IV. — *Le Danemark.*

Aux termes de la loi du 30 mars 1889 (1), qui constitue pour le Danemark la loi organique de notre contrat, tout entrepreneur, fabricant, commerçant ou autre industriel (art. 1) a le droit de prendre des

(1) *Annuaire de législ. étr.*, 1890, p. 731.

apprentis. Cette faculté toutefois est retirée à celui qui a été condamné par jugement pour un délit infâmant et n'a pas été réhabilité ; à celui dont les affaires ont subi trois fois des arrêts, peu en importe la cause, qui ont entraîné la rupture des contrats d'apprentissage précédents ; et enfin à celui qui s'est, dans l'espace de cinq ans, rendu trois fois coupable d'infractions assez graves pour motiver une semblable rupture.

Au point de vue de la forme, liberté absolue en principe ; cependant s'il s'agit d'une industrie réglementée et d'un apprenti qui a moins de dix-huit ans, ce qui sera la règle en pratique, il faut, à peine de nullité, rédiger le contrat par écrit et le présenter à la municipalité dans les villes, au commissaire de police dans les campagnes ; c'est alors cette autorité qui lui donne force exécutoire si elle le reconnaît passé en conformité des prescriptions légales. Cette obligation d'une approbation est facilitée en ce que les autorités mettent gratuitement à la disposition des intéressés des formules de contrats en blanc, qu'ils ont seulement à remplir et à adresser pour visa à l'officier compétent.

Les parties contractantes ont toute latitude pour la durée du stage à déterminer, cependant dans aucun cas elles ne peuvent lui faire dépasser cinq années ; de plus, les parents n'ont pas le droit d'engager leur enfant pour le temps qui suivrait ses vingt ans accomplis : devenu majeur, celui-ci pourrait se délier sans devoir d'indemnité.

Les trois premiers mois de l'apprentissage forment, sans dérogation possible, un temps d'épreuve qui s'impute sur la durée totale, mais pendant lequel le maître et l'apprenti, ou seulement ses représentants s'il est âgé de moins de dix-huit ans, peuvent rompre l'engagement sans donner de motifs ni, à moins de stipulation contraire, payer de dommages et intérêts.

L'apprenti doit à son patron, fidélité, obéissance, respect et aide dans la mesure de ses forces, il est soumis jusqu'à dix-huit ans, et seulement si c'est un garçon, à la discipline paternelle. Le maître en revanche doit veiller sur son éducation et sa moralité ; lui enseigner la profession, de telle façon que l'enfant soit, à la fin de son stage, capable de passer l'examen de compagnon et de mériter son certificat, à peine pour le patron négligent de devoir l'indemniser à dire d'arbitre. Il doit, si cela a été stipulé dans le contrat, payer l'enseignement qui sera donné à l'apprenti à certaines heures du jour dans les écoles techniques ou commerciales de l'endroit ; l'entretenir, le loger et le « défrayer du nécessaire ». Lorsque l'enfant tombe malade, le maître est tenu, s'il le loge, de le soigner à ses frais pendant une durée qui ne peut excéder six mois, lorsque la maladie est bénigne, ou trois mois lorsqu'elle est incurable ; s'il manque à cette obligation, l'assistance publique s'en charge, mais garde un recours pécuniaire contre lui.

Dans les industries de métier, le travail journalier

effectif des apprentis de moins de dix-huit ans ne peut dépasser dix heures ; dans les manufactures, les apprentis ne sont reçus qu'à dix ans ; jusqu'à quatorze ans leur travail effectif ne saurait excéder six heures par jour, comprises entre six heures du matin au plus tôt et huit heures du soir au plus tard ; de quatorze à dix-huit ans il n'est permis de leur imposer, sauf autorisation du Ministre de l'Intérieur, que dix heures effectives, espacées par des repos entre cinq heures du matin et neuf heures du soir comme limites extrêmes. Les dimanches et jours de fête reconnus par le culte de l'Etat, aucun apprenti ne peut être employé à un travail quelconque par le patron après neuf heures du matin.

Les modes d'extinction et de résolution sont minutieusement prévus ; le contrat prend fin par la mort du patron, par l'arrêt de son industrie pour faillite ou autre cause, par sa condamnation pour délit infamant ; puis, quand l'apprenti ayant abandonné son maître sans droit, celui-ci n'a fait, dans les quinze jours, aucune tentative pour le réclamer ou l'actionner en indemnité. De plus, la maladie de l'une des parties, sa condamnation à une peine infamante, une infraction grave de sa part au régime légal, le transport du domicile du patron à une distance jugée trop grande (plus d'un mille d'ordinaire) ; une absence de ce dernier, supérieure à deux mois, sans constitution de mandataire ; le mariage d'une apprentie fille ; la mort enfin de la maîtresse de maison, lorsque la débutante

est mineure, permettent à la partie pour qui la situation n'est plus entière, de rompre le contrat, de demander des dommages et intérêts évalués par les tribunaux ou par des arbitres, et dans certains cas de faire prononcer une condamnation de cinq à deux cents kroner contre le contrevenant au profit de la caisse des pauvres.

En dehors de ces cas de résolution ou d'une demande en résiliation formellement déposée, l'apprenti qui fuirait sans droit sera ramené par la police à son ancien patron, sur simple réquisition de celui-ci dans la quinzaine; nul ne pourrait du reste, à peine d'une amende élevée, employer chez lui l'enfant qui a rompu son engagement avant que la résiliation ne fut prononcée.

Quant aux contestations nées du contrat, elles sont considérées, au point de vue des règles de compétence et de procédure, comme des affaires « de police privée » et jugées comme telles : à moins que les parties ne se soient mises d'accord (notamment si la contestation suppose l'appréciation de certains faits délicats, comme de savoir si le maître a donné ou non une instruction suffisante), pour les déférer sans appel possible dès lors, à des arbitres, lesquels sont d'une part dans les villes le bourgmestre, dans les campagnes le commissaire de police, et d'autre part une personne désignée par chaque adversaire.

Cette législation de l'apprentissage présente un caractère assez moderne et approprié aux mœurs danoises ; elle semble avoir produit jusqu'ici d'assez heureux résultats.

§ V. — *La Norwège.*

La législation norvégienne a présenté jusqu'en 1881 une anomalie singulière en matière d'éducation professionnelle. Les anciennes corporations avaient seules en ce pays organisé un régime légal pour notre contrat, or un texte du 14 avril 1866 avait décrété l'abolition de ces institutions pour l'année 1869; les règles de l'apprentissage se trouvaient donc en contradiction avec l'ensemble de la législation industrielle nouvelle. La loi du 15 juin 1881 (1) a fait cesser ces contrariétés.

Les contrats d'apprentissage rédigés par écrits sont seuls reconnus dans le royaume; une convention purement verbale exposerait les parties à une amende de quatre kroner par semaine jusqu'à la rédaction d'un brevet; aucune durée minimum n'est fixée, au contraire le stage ne peut excéder cinq ans; et, comme au Danemarck, un enfant ne saurait être engagé au-delà de sa vingtième année. Une période d'essai de douze semaines précède toujours l'engagement définitif.

Le patron, sauf stipulation contraire, est tenu de loger et d'entretenir l'apprenti, de lui donner l'instruction professionnelle et de lui faire fréquenter à ses frais les « écoles techniques ». Disposition originale, la mort du maître ne met pas fin au contrat lorsque sa veuve continue son industrie. L'apprenti peut toujours quitter

(1) *Annuaire de législ. comp.*, 1882, p. 646 et seq.

son patron pour prendre un autre métier, librement s'il est majeur, avec l'autorisation de ses représentants s'il est mineur, mais toujours avec indemnité à payer au maître. Les autres causes de résolution, peu différentes du régime français, entraînent pour la partie en faute également des indemnités et parfois une amende qui varie de deux à deux cents kroner, pourvu que la demande ait été portée dans un délai préfix de six semaines, au tribunal industriel de l'endroit.

Ce tribunal a une nature mixte, curieuse, composé qu'il est à la fois d'un magistrat de l'ordre judiciaire, ainsi que d'un patron et d'un ouvrier désignés par le président du tribunal à tour de rôle, sur une liste de huit membres au moins annuellement dressée par la municipalité et renouvelée par moitié chaque année.

Les contestations relatives à l'apprentissage y sont jugées dans la procédure des justices de paix ; un appel est possible, il est porté devant un tribunal composé du même président et de quatre assesseurs désignés comme en première instance.

A l'expiration du temps fixé pour l'apprentissage, le néophyte subit un examen devant trois maîtres choisis par la municipalité. S'il y satisfait, il obtient un brevet d'ouvrier ; s'il a échoué pour défaut d'instruction, on présume la faute du patron et celui-ci peut être condamné à des dommages et intérêts. Indépendamment de ce brevet officiel, le maître délivre encore à son apprenti un certificat analogue ou congé d'acquit fran-

çais et constatant sa libération : le but de cette formalité est d'empêcher la violation des contrats d'apprentissage, en permettant de recourir contre toute personne qui emploierait, de mauvaise foi sans certificat, un apprenti en rupture d'engagements.

Tels sont les principaux traits de ce régime norvégien qui, malgré sa simplicité et son apparente régularité, n'a pu, dans quelques parties encore du royaume, triompher des vieilles coutumes corporatives qui y réglaient l'apprentissage il y a vingt ans.

§ VI. — *L'Angleterre.*

Dans ce pays coutumier par excellence, le contrat d'apprentissage est resté presque exclusivement réglé par les anciens statuts corporatifs, par un « act » de la reine Élisabeth, et même aujourd'hui, réellement bien qu'indirectement, par une loi du 17 mars 1808.

A moins de clause contraire, ce qui arrive presque toujours en fait, la durée du contrat est encore fixée à sept années ; et celui-ci ne peut être passé par les parents d'un enfant qu'avec le consentement de ce dernier. A part ces deux restrictions et une certaine ingérence des syndicats, la convention reste soumise aux règles ordinaires du droit commun. Lorsqu'il y a cause légitime et raisonnable de résolution, l'apprenti ou le maître, suivant le cas, peut adresser une requête au juge de paix compétent : celui-ci pourra, sauf appel

aux « Sessions », résoudre le contrat et ordonner, s'il la croit équitable, la restitution d'une partie de l'argent versé lors de l'engagement, proportionnelle au temps qui serait resté à courir.

On sait qu'en Angleterre les syndicats ou *Trade-Unions* sont arrivés, dans le plus grand nombre des métiers où l'habileté professionnelle nécessite une longue initiation, à grouper l'unanimité des travailleurs ; en vue d'assurer le recrutement de leurs membres, la plupart d'entre eux, qui sont de véritables aristocraties du travail, se sont occupés d'organiser la réglementation corporative de l'apprentissage. Les uns, les unions de bâtiments, celles des fondeurs de métaux par exemple, en sont restés à ce dernier point de vue à ce qu'était notre contrat en France au XVI^e siècle, à l'époque où le régime corporatif était à son apogée. C'est ainsi que, encore au début du XX^e siècle, dans les industries anglaises d'art ou de bâtiment, un enfant ne peut entrer en apprentissage qu'après versement d'une somme considérable : 200 à 1250 francs chez les menuisiers, 350 à 750 francs chez les tailleurs de pierre, payable tantôt par cotisations mensuelles et hebdomadaires, tantôt en une seule fois. C'est ainsi que la proportion numérique entre les ouvriers et les apprentis est strictement déterminée : à Belfast par exemple, un pour six ou sept chez les charpentiers. C'est ainsi encore que le maître peut seulement engager un nouveau débutant le jour où le plus âgé de ses apprentis entre dans la dernière année

de son stage ; que dans certaines professions, seuls les fils de maîtres affiliés au « trade-union » peuvent souscrire un brevet d'éducation ; et qu'un âge maximum, seize ans par exemple chez les plâtriers, est souvent déterminé avec une durée minimum de l'engagement, d'ordinaire fixée à cinq, six et sept années.

Très fréquemment dans ces corps de métier, l'enfant est nourri et logé chez son maître ; des obligations étroites d'ordres professionnel et domestique les lient l'un à l'autre ; un salaire est quelquefois payé au débutant ; et dans des cas qui deviennent moins rares de jour en jour, le patron est tenu de lui laisser le temps nécessaire pour suivre les cours techniques du métier, organisés soit dans les écoles des conseils du comité, soit dans les écoles patronales de l'endroit.

Dans d'autres branches d'industrie, constituées en Unions, M. de Rousiers (1) en donne comme type l'*Union des constructeurs de navires et fabricants de chaudières*, l'apprentissage commence vers 16 ou 17 ans avec durée obligatoire de cinq années, à l'expiration desquelles un certificat est remis au candidat le créant ouvrier. Chose curieuse, l'entrée en apprentissage n'est possible qu'après que l'enfant a, pendant deux ans, été occupé comme manœuvre à des travaux faciles du métier, ce qui fait que son admission au travail a lieu entre quatorze ou quinze ans. Le nombre des débutants

(1) Le *Trade-Unionisme*, en¹ Angleterre, ch. VII, p. 248 et seq.

est limité; il ne dépasse guère une proportion de 30 % avec celui des ouvriers. Le patron, outre l'instruction, leur fournit l'entretien; et les Unions exercent une surveillance continue sur les rapports des intéressés de façon à éviter les ruptures anticipées.

Enfin, dans d'autres industries plus libérales, M. de Rousiers cite l'union des mécaniciens, l'accès de « l'Union » est ouvert non seulement aux jeunes gens qui y ont fait un apprentissage de quatre années, mais même à ceux qui ont reçu leur initiation dans une école, pourvu qu'ils justifient d'une certaine aptitude technique; la limitation de nombre n'est plus là que l'exception.

Les artisans des professions où les progrès du machinisme ont été si complets qu'ils ont permis, ou bien de supprimer le contrat d'apprentissage, ou bien d'en réduire de beaucoup la durée, n'ont pas échappé à la tendance d'une reconstitution corporative. Exclus des anciennes « Unions », ils se sont souvent réunis dans des « Unions nouvelles démocratiques », où malgré tout, des avantages spéciaux, tels que le droit à la retraite datant du jour de son admission, sont encore souvent réservés à ceux de ses membres qui ont reçu l'éducation professionnelle.

Une forme toute différente du contrat d'apprentissage se manifeste en Angleterre dans « l'apprentissage de Paroisse », vieille institution qui date du règne d'Elisabeth. A l'époque de cette reine, tout enfant dont les parents étaient trop pauvres pour lui faire apprendre

un métier, était, de gré ou de force, placé en apprentissage ou en service jusqu'à vingt et un ans chez quelque personne honorable de la ville ou de la commune par les administrateurs de la paroisse. La personne choisie ne pouvait point se soustraire à l'obligation. Aujourd'hui cette onéreuse charge peut être refusée; voici, du reste, quelle est la forme actuelle de cette institution : « Tout individu de moins de seize ans, recueilli dans un Workhouse doit être engagé comme apprenti dans un corps de métier par les administrations des paroisses et périodiquement visité par elle. » Tout ce qui le concerne relève du « local Government board », lequel a autorité pour faire des règlements, obligatoires pour tous ceux qu'il a recueillis, par exemple sur la nature du métier qu'il choisit pour eux.

En somme le contrat d'apprentissage reste le même au point de vue de ses effets civils, professionnels et matériels; ce qui varie presque uniquement, c'est le transfert de la puissance paternelle sur l'enfant placé aux administrations de la paroisse et au Local government Board; ainsi l'apprenti de paroisse a les mêmes droits et est tenu des mêmes obligations que tout autre apprenti; ainsi encore il peut, comme tout autre, se faire décharger, le cas échéant, de ses obligations par la juridiction ordinaire.

La caractéristique de cette institution c'est d'être une forme d'assistance, se rapprochant en beaucoup de points des « Œuvres d'enfants trouvés, abandonnés ou

assistés », qu'on rencontre dans presque tous les pays civilisés, notamment en France, et qui empêchent ces déshérités du sort de devenir des déclassés ou des inutiles, en les mettant à même d'apprendre un métier soit dans une école manuelle professionnelle, soit comme apprentis chez des maîtres dont elles connaissent les capacités et la moralité. En Grande-Bretagne, plus qu'en nul autre pays, la nécessité d'une semblable institution se fait sentir et s'accroît de jour en jour : aussi l'apprentissage de paroisse est-il considéré par beaucoup d'économistes comme l'un des remèdes les plus efficaces à apporter à la malheureuse plaie du paupérisme, surtout lorsqu'il sera complété par d'autres mesures destinées aux autres âges et aux autres parties du corps social anglais.

§ VIII. — *La Suisse.*

Dans ce pays où chaque canton possède sa législation interne indépendante, ce sont les trois cantons de Neuchâtel, de Genève et de Vaud qui semblent avoir organisé le plus parfait régime légal du contrat d'apprentissage : le premier dans sa loi du 21 nov. 1890 (1), le second dans une loi du 15 octobre 1892 (2) et celui de Vaud dans une loi du 21 novembre 1896 (3) com-

(1) *Annuaire de législ. étr.*, 1891, p. 649 et seq.

(2) *Annuaire de législ. étr.*, 1893, p. 595 et seq.

(3) *Annuaire de législ. étr.*, 1897, p. 602, et *Bul. Soc. prot. des app.*, t. XXXV, p. 103 et seq.

plétée par divers arrêtés des 30 mars et 23 avril 1897.

Le canton de Genève définit le contrat d'apprentissage : « celui par lequel un patron ou un ouvrier majeur s'oblige à enseigner la pratique de son art, de son métier, ou de sa profession à une autre personne qui est tenue en retour à des prestations déterminées. » Cette définition, déjà plus large que celle de la loi française, a été jugée encore insuffisante par le législateur du canton de Vaud, lequel déclare soumettre à sa réglementation « tous les apprentissages d'industrie, de métier et de commerce » ; la question de savoir si une personne est ou non apprenti étant tranchée par la commission d'apprentissage, sauf recours au département de l'agriculture et du commerce.

La forme écrite, privée ou authentique, est requise dans les trois cantons à peine de nullité, avec insertion des mentions ordinairement exigées pour bien individualiser la convention, et dispense de droits de timbre ; le canton de Vaud exige même la rédaction du contrat sur un formulaire officiel distribué gratuitement où les blancs seuls sont à remplir, et qu'on doit souscrire à trois exemplaires dont l'un est déposé au greffe des prud'hommes ou à défaut au greffe municipal, pour être remis à la commission d'apprentissage, et dont les autres sont conservés par l'apprenti ou ses représentants et par le patron. A Genève un exemplaire du brevet est toujours déposé au département du commerce et de l'industrie.

Tout patron peut prendre apprenti à moins d'avoir encouru, comme en France, certaines condamnations infâmantes, ou à moins, dans le canton de Vaud, d'avoir perdu ses droits civiques. Quant aux parents, ils peuvent toujours engager leur enfant, mais dans ce dernier canton on exige qu'ils se portent garants du fidèle accomplissement par le débutant de ses devoirs légaux et contractuels.

Les obligations professionnelles ou domestiques des maîtres et apprentis sont minutieusement réglées dans les trois législations; elles ne sont guère qu'une reproduction du régime français, sauf en ce que l'enfant est soumis à la discipline paternelle du patron, que ce dernier doit l'autoriser, l'astreindre même à suivre les cours professionnels, qui sont donnés à proximité de l'atelier, et, qu'il est tenu dans le canton de Vaud de l'assurer contre les accidents à sa charge pour moitié de la prime, à moins que sa profession ne soit pas soumise au risque professionnel légal. A Genève et dans le Vaud, la journée de travail du néophyte ne peut dépasser dix heures, Neuchâtel au contraire tolère onze heures à partir de l'âge de quinze ans; dans tous les cas il faut défalquer, sauf autorisation de l'autorité supérieure compétente, pour trois mois au plus par an, le temps consacré à l'enseignement religieux, primaire complémentaire et professionnel.

Il est interdit de le faire travailler la nuit, c'est-à-dire entre huit heures du soir et cinq heures du matin,

ni les dimanches ou jours fériés ; Genève cependant prévoit pour le travail du dimanche la possibilité d'une stipulation contraire.

Rien d'original n'apparaît dans les causes d'extinction : toute rupture non justifiée entraîne des dommages et intérêts, et à Genève une perte partielle des sommes qui ont été versées au cours du stage par le patron en acquit des salaires dus à l'apprenti, et au nom de celui-ci à la caisse d'épargne.

Dans chaque canton, il est organisé à la fin de l'apprentissage des examens spéciaux, passés devant un jury compétent et destinés à constater si les candidats ont acquis les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de la profession qu'ils veulent embrasser. Ceux qui réussissent obtiennent un diplôme que délivre le département de l'industrie, du commerce et de l'agriculture ; en outre, des primes, bourses, livres, outils, livrets de caisse d'épargne peuvent leur être accordées ; assez souvent des récompenses spéciales sont aussi décernées à ceux des maîtres qui ont fourni les plus brillants sujets. Cette institution a produit jusqu'ici d'heureux résultats, elle réussit notamment à empêcher les ruptures prématurées des contrats, si fréquentes en France.

Ce qui contribue encore à assurer le respect des conventions, c'est l'organisation d'un système efficace de surveillance qui prend l'apprenti dès la signature du brevet et ne l'abandonne qu'après ses examens de sortie.

A Neuchâtel, cette surveillance est conférée dans chaque localité aux autorités communales, puis, conjointement avec elles, aux conseils de prud'hommes dans les communes où il y en a d'établis, et aux syndicats professionnels mixtes de patrons et d'ouvriers, lorsque l'a décidé le Conseil d'Etat sur la demande de ces syndicats et de la majorité des intéressés. Les syndicats purement patronaux ou ouvriers ont aussi leur part de contrôle en ce sens qu'ils peuvent demander à élire la moitié des membres de la Commission ; l'autre moitié étant nommée par le Conseil communal dans la catégorie qui n'est pas représentée dans le syndicat.

A Genève, les apprentis sont placés sous la surveillance du département du commerce et de l'industrie, et sous celle de la Commission centrale des conseils de prud'hommes, qui, dans cette mission, a comme auxiliaires des commissions centrales ou adjointes d'apprentissage.

Dans le canton de Vaud, enfin, la surveillance est confiée aux commissions d'apprentissage des conseils de prud'hommes, et, à défaut, à celles qu'organise le Conseil de l'Etat, elles agissent toutes deux sous le contrôle, et par délégation de pouvoirs du Département de l'Industrie et du Commerce.

Dans les trois cantons, les commissions ont le droit de visiter en tout temps, par leurs délégués, les apprentis dans les ateliers où ils travaillent. Elles veillent à la stricte observation du régime légal et des clauses con-

ventionnelles, s'assurent que les patrons font enseigner aux enfants la profession ou la partie de profession qui fait l'objet du contrat ; reçoivent les plaintes aux réclamations de toute nature des intéressés et les renvoient le cas échéant, à l'autorité compétente, laquelle est, d'ordinaire, le tribunal professionnel ou un conseil arbitral ; prennent les mesures de protection qu'elles jugent nécessaires, spécialement en cas d'abus, de mauvais traitements, ou de rupture des engagements. Dans le canton de Vaud, la commission a même le droit de retirer, d'office ou sur requête, l'apprenti de chez son maître pour tout motif grave, par exemple si ce dernier n'a pas une connaissance suffisante de son métier, ou s'il s'adonne à la boisson.

Une surveillance si minutieuse et un régime légal bien compris sont parvenus à conserver dans ces trois cantons et dans la Suisse entière la pratique de l'éducation professionnelle ; celle-ci du reste fut toujours en ce pays plus indispensable qu'ailleurs, à cause du grand nombre d'industries manuelles qui y ont leur siège et qui exigent des ouvriers une véritable initiation technique progressivement et complètement acquise.

CONCLUSIONS

PROJETS DE RÉFORMES

Le régime légal français du contrat d'apprentissage tel qu'il a été étudié, et malgré sa coordination avec les lois protectrices du travail de l'enfant est devenu aujourd'hui insuffisant : c'est chose reconnue, la disparition progressive de l'éducation professionnelle et la crise que traverse l'apprentissage appellent des réformes.

Leur nécessité n'a pas échappé au Gouvernement ni aux membres de notre Parlement.

Est-il besoin de citer, à titre d'exemple, la commission d'enquête sur l'enseignement professionnel instituée en 1863 sous la présidence du Ministre de l'Agriculture et du Commerce, pour rechercher la façon d'accommoder l'enseignement professionnel aux besoins nouveaux de l'industrie...; le projet déposé en 1870 par J. Simon, J. Ferry et Gambetta tendant à favoriser pécuniairement les établissements d'enseignement technique...; la grande enquête qui précéda le vote de la loi du 11 décembre 1880 sur les écoles d'apprentissage et

dont les membres se rendirent dans presque tous les pays du monde... ; et l'enquête générale organisée en 1901 par la commission permanente du conseil supérieur du travail, à l'instigation du Ministère du Commerce et de l'Industrie, sur les transformations de l'apprentissage industriel qu'auraient pu déterminer le développement du machinisme, de la division du travail et les conditions nouvelles de formation des ouvriers.

Ce sont les renseignements fournis par l'office du travail, les chambres de commerce et les syndicats, qui ont servi de base à cette grande consultation. A cet effet, deux questionnaires furent envoyés dans chaque centre ; le premier, visant l'ensemble des industries de la région, avait pour objet de faire connaître l'état général actuel de l'apprentissage dans la région ; les effets qu'avaient entraînés son amoindrissement ou sa disparition dans certaines professions, sur le sort des ouvriers et sur la marche des métiers ; les compléments d'instruction professionnelle qui y paraîtraient nécessaires ; les difficultés qu'y pourrait rencontrer ou susciter l'exercice des contrats d'apprentissage régis par la loi du 22 février 1851 ; et enfin les réformes que semblerait, en raison des modifications survenues depuis cinquante ans dans les conditions de l'industrie, comporter cette loi, notamment en ce qui concerne la rédaction des conventions par écrit, la portée des obligations à imposer aux contractants, la sanction de l'exécution des contrats souscrits, la protection des apprentis, et la juridiction

appelée à trancher les contestations soulevées entre ceux-ci et leurs maîtres.

Le second questionnaire était spécial aux industries et professions où l'apprentissage se trouve encore expressément régi par contrat : il s'informait du mode de formation de ce contrat, de sa durée moyenne, de la proportion numérique des apprentis et des ouvriers ; des modes employés pour assurer l'exécution des obligations et éviter les ruptures anticipées ; de la façon enfin dont était employé le temps de l'enfant et du degré d'instruction qui lui était donné.

Cette enquête (1) dont le principe était excellent, n'a pas été jusqu'ici suivie de résultats appréciables ; outre ce gros grief pratique, on peut lui reprocher théoriquement de ne pas avoir recherché comment fonctionnaient les cours complémentaires donnés à intervalles réguliers aux apprentis en dehors du travail à l'atelier : institution que la plupart des nations ont organisée chez elles, et qui est indispensable à tout apprentissage moderne ; et surtout de ne s'être pas préoccupé des

(1) La même sollicitude, théorique, du Gouvernement pour tout ce qui regarde l'apprentissage, reparait dans toutes les enquêtes qui ont encore eu lieu depuis. C'est ainsi que, dans l'enquête parlementaire qui, à l'heure actuelle, s'occupe de l'industrie textile, figure dans le questionnaire adressé aux patrons et syndicats, la mention suivante : « Difficultés ou facilités que reçoit l'apprentissage du fait des patrons et des ouvriers. » Et cependant l'industrie textile est une de celles qui, à cause des progrès du machinisme et de la division du travail, se passent en fait de l'apprenti, au sens strict de ce mot.

moyens d'arriver à assurer la création ou le bon fonctionnement de ces cours et d'y rendre l'assiduité obligatoire dans les métiers d'art, de précision et autres où la pratique ne s'acquiert qu'après une longue initiation.

C'est dans l'extrême contraire qu'étaient tombés, en 1898, MM. Groussier, Dejeante, Vaillant, Sembat et autres députés de l'école socialiste, lorsque dans leur projet de codification des lois ouvrières (1), ils s'occupaient des moyens propres à relever l'instruction professionnelle et consacraient leur titre II entier à « l'enseignement du travail ». Pour eux la solution du problème réside exclusivement dans l'apprentissage à l'école, dans ce titre soixante-douze articles sont consacrés aux écoles manuelles et professionnelles, le plan d'organisation, le rôle, l'énumération et le fonctionnement de ces écoles. De tout cet ensemble, la plus louable des dispositions est celle qui déclare qu'elles seront, autant que possible, établies près des exploitations industrielles, de façon à rendre l'enseignement plus conforme à la pratique des ateliers, et à permettre aux professeurs de se tenir plus au courant des progrès et des exigences nouvelles du métier.

A l'inverse, l'apprentissage contractuel à l'atelier ne paraît guère mériter beaucoup leur attention ; 3 articles seuls remplaceraient la loi de 1851 ; à leurs termes, le maître serait tenu de donner à l'apprenti, soit en per-

(1) *Journal officiel*, 1898. Doc. parl. Chambre, p. 879 à 899.

sonne, soit par ses préposés, un enseignement progressif complet suffisant pour lui permettre d'exercer la profession lors de sa libération ; il serait enjoint également d'accorder à l'enfant toutes facilités pour suivre les cours techniques et classes d'adultes organisés dans le voisinage. Mais des obligations réciproques que ce contrat crée entre les parties, de la manière de le former ou de le prouver, des moyens propres à en assurer l'exécution, des causes légitimes de rupture, des conflits auxquels il peut donner lieu : il n'est en rien question. Pour les uns, les plus avancés, il n'y aurait plus dans cet engagement qu'une variété du contrat de travail, soumis aux règles ordinaires du droit commun, soustrait dès lors au régime de faveur que la loi de 1851 avait organisé pour lui. Les autres, s'appuyant sur ce que le projet n'abroge explicitement que l'article 10 de cette loi, celui qui règle les devoirs du maître relativement à l'instruction de son jeune aide, laisseraient notre contrat soumis à son ancienne législation en tant que celle-ci ne serait pas en contradiction avec les dispositions nouvelles de leur proposition.

Ce n'est pas, croyons-nous, dans un projet de ce genre qu'il faut placer l'espoir de relever en France l'habitude et le niveau de l'instruction professionnelle. L'apprentissage à l'école, pour une foule de raisons qui ont été énumérées à propos du commentaire de la loi de 1880 (ci-dessus, p. 204), loin d'être la panacée désirable en cette matière, n'est vraiment utile, possible

même que pour les professions qui n'exigent ni matières premières coûteuses, ni travail sur une grande échelle, ni adaptation aux exigences de la mode ou de la nouveauté.

Le véritable secret pour faire d'un enfant un travailleur accompli connaissant tout son métier et pas seulement un quart ou un dixième de ce métier, le seul moyen de le forcer à aimer sa profession, à s'intéresser à son labeur, à y acquérir de l'habileté et de l'originalité, et aussi de le protéger contre les effets de la division du travail désastreuse pour son intelligence.... c'est encore, à notre avis comme à celui de beaucoup de juriconsultes et d'économistes, de le placer dans un atelier, où, lié à son maître par un contrat d'apprentissage et protégé par un régime légal approprié aux besoins de notre époque, il acquerra progressivement mais complètement la pratique du métier; des cours complémentaires, obligatoirement donnés à son intention dans des écoles de perfectionnement, lui en faisant connaître par ailleurs la théorie.

Pour arriver à réaliser cet idéal, qu'ont atteint déjà, on l'a vu, certaines nations, nous ne croyons pas qu'il soit besoin de bouleverser de fond en comble notre régime légal français, tel que l'ont organisé la loi du 22 février 1851 et les lois postérieures protectrices de l'enfance ouvrière; de simples réformes adroitement insérées y pourraient suffire; elles imprimeraient au contrat d'apprentissage un caractère nettement moderne, une adaptation aux multiples nécessités actuelles, tout

en lui assurant une vitalité, une faveur qu'il ne connaît plus depuis longtemps déjà.

L'une des plus urgentes de ces réformes vise la formation du contrat. Dans l'état actuel de la législation, toute convention d'apprentissage se forme librement, même par accord verbal, il est dès lors presque impossible d'en conserver l'immutabilité comme d'en prouver l'existence ou la teneur. Pour remédier à cet abus, source de la plupart des contestations qui naissent en la matière, nous ne croyons pas qu'il soit nécessaire d'exiger sa rédaction par écrit et en plusieurs exemplaires, dont l'un serait déposé entre les mains de l'autorité chargée de la surveillance des apprentis. Une semblable rédaction serait certes une excellente chose et on ne peut que souhaiter sa généralisation, mais, de là à en faire une condition essentielle de validité il y a un abîme, parce que cette exigence détournerait peut-être certains patrons ou certains parents de l'usage du contrat.

Il suffirait, croyons-nous, tout en continuant d'admettre largement la validité de toutes conventions verbales d'apprentissage, d'obliger, à peine de leur nullité et même d'une sanction pécuniaire, tout patron qui prend un apprenti, à se rendre dans la quinzaine ou dans le mois, devant une de nos autorités industrielles : conseil de prud'hommes, juge de paix, inspection du travail, commission municipale. En présence de ce patron, de l'apprenti et de ses représentants, le secrétaire ou le greffier consignerait, sur un registre

spécialement réservé à ces formalités, toutes les mentions nécessaires à bien individualiser le contrat et à en assurer l'exécution. Il y aurait ainsi une sorte d'authenticité à bon marché, qui assurerait aux brevets la plus grande partie des effets d'un acte notarié, leur procurerait une véritable immutabilité, et permettrait par ailleurs à nos autorités industrielles, mises au courant de tous les contrats d'apprentissage, de s'occuper efficacement de la protection comme de l'instruction de l'enfance ouvrière. Quant au fait d'avoir rédigé le contrat par écrit, il dispenserait les parties de l'obligation de se rendre en personne devant l'autorité, mais pas de celle de lui notifier leur convention et de lui en adresser une copie, à fin d'enregistrement par ses soins sur le même cahier.

L'un des effets de cette réforme serait de faire respecter la durée de l'engagement, et d'éviter ces ruptures prématurées qui sont l'une des causes de la disparition de notre contrat.

Ce qui empêche, en effet, bien des patrons d'accepter un enfant comme apprenti, c'est d'être à peu près certain, à notre époque, que ce dernier, une fois son premier dégrossissage opéré, quittera l'atelier pour se faire embaucher chez un concurrent, qui l'emploiera comme demi-ouvrier ou comme petite-main. Le législateur a donc le devoir de rechercher des sanctions, des moyens propres à empêcher ces résiliations intempestives et iniques. Autant il serait illégitime d'obliger

tout artisan à se soumettre de gré ou de force à l'apprentissage; autant il est juste et nécessaire de contraindre tous ceux qui en ont passé un brevet, à en observer le terme prévu et à terminer intégralement leur stage.

Il faudrait, tout d'abord, imposer à tout apprenti, l'obligation d'avoir un livret, tout comme y sont astreints les enfants de moins de dix-huit ans employés dans les manufactures, mais ne permettre à sa mairie d'origine de ne lui en délivrer qu'un, à l'inverse de ce qui se produit actuellement; et stipuler qu'il ne sera libéré de ses engagements qu'après la remise d'un congé d'acquit, ou d'un certificat délivré par son patron et visé soit par l'inspection du travail soit par l'autorité municipale. La réunion de ces deux exigences aurait pour effet d'empêcher l'apprenti de se présenter comme libre chez un autre patron; elle établirait la mauvaise foi des industriels qui l'emploieraient sans congé d'acquit, ce qui permettrait de déclarer efficacement ces derniers, passibles vis-à-vis du premier patron lésé, de dommages et intérêts, tant personnellement que solidairement avec les représentants du fugitif.

La rigueur de ces sanctions et l'impossibilité des ruptures injustes pourraient du reste très bien cadrer avec le respect dû à la liberté individuelle et le droit de chacun au travail; ce serait, en effet, croyons-nous, chose profitable que d'introduire en France une disposition analogue à celles de certaines législations,

la hongroise par exemple, suivant laquelle, à toute époque de son stage, l'apprenti pourrait résilier son contrat, sans autre motif à donner que celui d'un dégoût pour le métier, sans autre indemnité à payer que les frais d'entretien non récupérés encore par le maître, mais à charge de ne pouvoir, pendant un certain temps, un an par exemple, travailler à un métier similaire chez un autre patron que son maître d'apprentissage.

Il faudrait ensuite organiser un système effectif de surveillance et de contrôle efficaces de l'apprentissage. Dans la législation actuelle cette surveillance est confiée à la fois, mais dans des mesures différentes, à l'inspection du travail, aux conseils de prud'hommes, aux juges de paix, au ministère public, aux maires, à des commissions supérieures et départementales, et enfin, aux comités départementaux de patronage des apprentis.

La multiplicité même de ces organes est l'une des causes pour lesquelles, en fait; la surveillance des apprentis est à peu près nulle en France aujourd'hui. Certes les inspecteurs du travail s'occupent des apprentis employés dans les manufactures mais presque exclusivement en ce qui concerne leur âge d'admission et la durée de leurs heures de travail; ils n'ont pas pour eux d'attention plus spéciale qu'à l'égard des autres ouvriers du personnel protégé. Le silence de leurs rapports annuels en ce qui concerne la situation de ces enfants est bien la preuve de notre assertion. Bien souvent de plus leur intervention est nulle en ce qui concerne les apprentis de la petite industrie.

Les conseils de prud'hommes n'ont aucun moyen pratique pour exercer un véritable contrôle ; et, à part ceux de Lyon et de Nîmes, qui se sont arrogé, illégalement peut-être, le droit d'inspecter les contrats d'apprentissage et leur exécution dans les ateliers, en assumant une sorte de tutelle sur les néophytes ; nos tribunaux professionnels sont arrivés à se désintéresser de la question. Les juges de paix et les maires en sont à peu près au même point ; quant au ministère public, son rôle se borne à intervenir lorsqu'une des parties a commis un délit ou un crime qui a répercussion sur le corps social entier, ou bien lorsqu'un brevet contient une clause illicite ou immorale. Enfin les commissions départementales et les comités de patronage, institués par la loi du 2 novembre 1892 article 25, n'ont jusqu'ici exercé qu'un contrôle théorique, à l'exception cependant, d'après M. Fouqué, du département de la Gironde.

Nous voudrions voir confier cette surveillance à l'inspection du travail et surtout aux conseils de prud'hommes et à des commissions municipales analogues à celles qui fonctionnent en Suisse ; ces autorités sont plus décentralisatrices que les comités de patronage actuels. En les obligeant à une intervention continue, à des visites dans les ateliers qui forment des apprentis, à des rapports annuels adressés aux commissions départementales ; en encourageant, pour les aider dans cette tâche, les initiatives privées et locales qui consentiraient à surveiller les apprentissages, le législateur

arriverait, croyons-nous, à faire exécuter pleinement notre régime légal, tel que le constituent les lois du 22 février 1851, du 2 novembre 1900 et du 9 août 1898, et dont l'ensemble théorique peut encore, après tout, soutenir la comparaison avec le régime du contrat d'apprentissage de bien des nations étrangères.

Sans parler d'autres réformes souhaitables, mais d'ordre différent, telles que l'extension du régime légal d'apprentissage aux industries de l'alimentation, où si souvent on rencontre l'exploitation de l'enfance, telles encore que le remaniment de la loi de 1851 pour la mettre en harmonie avec les lois plus récentes sur la protection de l'enfance ouvrière (1); nous voudrions voir enfin se généraliser en France, dans toutes les professions où son institution est possible, ce couronnement véritable de l'apprentissage que constituent les examens professionnels. Ces épreuves qui étaient la règle dans notre ancien droit, et qui ont été conservées ou reprises par nombre de législations contemporaines, n'ont été, jusqu'à présent, pratiquées que dans quelques villes; à Nîmes, par exemple, elles sont en grand honneur depuis 1852 déjà, le conseil de prud'hommes, la

(1) Cf. ci dessus, chap. VI, p. 186. — Une commission de codification des lois ouvrières, instituée par un arrêté du 27 novembre 1901, réserve un livre entier à l'apprentissage : ce livre serait, d'après les renseignements que nous devons à l'obligeance de son président, M. L. Ricard, terminé dans quelques mois. Nous regrettons que, n'ayant aucune œuvre nouvelle ni personnelle à faire, cette commission ne puisse opérer la refonte si désirable de la loi de 1851 notamment avec celle du 2 novembre 1892.

société de patronage et plusieurs chambres syndicales y organisent chaque année un examen. Devant un jury choisi chaque apprenti est interrogé et travaille afin de déterminer le degré d'instruction qu'il a acquis pendant l'année; à la fin du stage l'épreuve est plus minutieuse; s'il y triomphe, il obtient outre des récompenses, livres et outils, un diplôme signé de l'autorité industrielle; en cas d'échec un simple certificat d'apprentissage lui est remis. Les résultats heureux et féconds que cette institution a produits à Nîmes sont une preuve des avantages et de la possibilité qu'il y aurait d'introduire ces épreuves dans tout centre industriel d'une certaine importance.

Toutes les réformes que nous venons de préconiser passeraient aisément dans les mœurs et dans les lois françaises. Dans un pays comme le nôtre où, à côté de la grande industrie qui n'a besoin que d'un embryon d'instruction technique, la petite industrie de luxe d'art ou de précision, continue à tenir une large place, l'apprentissage et son contrat ne peuvent disparaître.

Son régime légal, tel qu'il a été présenté dans cette étude, peut encore, nous le croyons, fonctionner longtemps si l'on y introduit les réformes dont l'urgence a été démontrée, et si nos autorités industrielles savent tenir la main à son exécution intégrale.

L'éducation professionnelle est, en effet, une question de vie ou de mort pour l'avenir matériel, comme pour

la prospérité économique de notre nation; et c'est évidemment sur l'apprentissage contractuel à l'atelier que l'on peut surtout compter pour la régénérer en France, pour mettre un terme à la crise qu'elle vient de traverser et pour remplacer les générations actuelles de travailleurs par des générations nouvelles, aussi bien ou mieux armées qu'elles pour la lutte, par une formation plus étendue et plus perfectionnée, qui leur permettra, en assurant leur propre bien-être, d'affirmer encore et toujours, la vieille supériorité de notre industrie nationale.

Vu :

Le professeur, Président de la Thèse,
JULES CABOUAT.

Vu :

Le Doyen de la Faculté,
EDMOND VILLEY.

Vu et permis d'imprimer :

Le Recteur de l'Université de Caen,
E. ZEVORT.



TABLE DES MATIÈRES

	Pages.
BIBLIOGRAPHIE	5
INTRODUCTION.	9

PREMIÈRE PARTIE. — Historique du régime légal du contrat d'apprentissage.

§ 1. — L'apprentissage dans la haute antiquité et en droit romain	13
§ 2. — L'apprentissage dans l'ancien droit français . . .	20
Caractères généraux (limitation de nombre, durée, rachat).	22
Les ordonnances royales relatives à l'apprentissage . .	29
Forme, rédaction, conditions du contrat, temps d'essai, clauses à insérer	38
Parties contractantes, capacité requise	44
Effets du contrat. Obligations réciproques des parties.	
Responsabilité	51
Extinction du contrat considéré comme engagement parti- culier	57
Extinction de l'apprentissage considéré comme stage préalable à l'exercice de la profession.	61
Examens et chef-d'œuvre	62
Contestations soulevées par le contrat d'apprentissage .	64
§ 3. — L'apprentissage et son régime légal pendant le droit intermédiaire et jusque la loi du 22 février 1851 . .	65
La loi des 2 et 17 mars 1791	67
L'apprentissage et les idées révolutionnaires	68
La loi du 22 germinal an XI	69

DEUXIÈME PARTIE. — Le contrat d'apprentissage et son régime légal dans le droit actuel.

CHAPITRE PREMIER. — <i>Nature et caractères distinctifs du contrat d'apprentissage</i>	77
Critique de sa définition légale, aspects divers qu'il présente	82

	Pages.
CHAPITRE II. — <i>Forme et preuve du contrat d'apprentissage</i> .	90
§ 1. — Forme et preuve du contrat verbal. Modes divers admis	92
§ 2. — Forme et preuve du contrat littéral passé sous forme authentique.	99
§ 3. — Forme et preuve du contrat d'apprentissage sous seings privés	105
§ 4. — Mentions à insérer dans un contrat d'apprentissage .	108
Du prix dans l'apprentissage, nature, privilège, prescription	113
CHAPITRE III. — <i>Parties contractantes</i>	119
§ 1. — Personnes capables de s'engager en qualité de maître.	
La femme mariée ; le mineur ; émancipé	120
§ 2. — Capacité nécessaire pour s'engager comme apprenti ou comme représentants de l'apprenti : les parents ou tuteurs	123
Les tierces personnes intervenues au contrat comme représentants de l'enfant : formes et caractères juridiques de cette intervention	128
Le rôle du juge de paix	133
Placement des enfants trouvés, abandonnés et moralement abandonnés, par l'assistance publique	136
La loi du 5 décembre 1901 et le contrat d'apprentissage .	139
La loi du 19 avril 1898 et le contrat d'apprentissage . .	140
CHAPITRE IV. — <i>Conditions essentielles à la validité du contrat d'apprentissage</i>	142
§ 1. — Applications au contrat d'apprentissage des conditions générales essentielles à la validité de toutes les conventions	142
§ 2. — Conditions spéciales essentielles à la validité du contrat d'apprentissage. — De l'indignité	148
CHAPITRE V. — <i>Des effets du contrat d'apprentissage.</i>	157
§ 1. — Généralités	157
§ 2. — Obligations du maître.	158
La loi du 28 mars 1882 et le contrat d'apprentissage . .	171
§ 3. — Devoirs de l'apprenti	173
§ 4. — Droits conférés à l'apprenti par le contrat d'apprentissage	180
§ 5. — Responsabilité des maîtres envers les tiers, à raison des actes délictueux ou quasi-délictueux commis pas les apprentis	183

	Pages.
CHAPITRE VI. — <i>Combinaison de la loi organique de l'apprentissage du 22 février 1851 avec les lois postérieures protectrices du travail</i>	186
§ 1. — Lois du 13 mai 1874, 2 novembre 1892 et 30 mars 1900.	186
§ 2. — Loi du 9 avril 1898	192
§ 3. — Loi du 21 mars 1884.	202
§ 4. — Loi du 25 mai 1864	202
§ 5. — Loi du 11 décembre 1880	204
CHAPITRE VII. — <i>Modes d'extinction du contrat d'apprentissage.</i>	209
§ 1. — Application au contrat d'apprentissage des modes ordinaires d'extinction des obligations.	209
§ 2. — Modes spéciaux d'extinction établis par la loi du 22 février 1851. Des cas de résolution du contrat .	214
1 ^o Cas où la résolution s'opère de plein droit . . .	214
2 ^o Cas où la résolution doit être demandée en justice .	227
CHAPITRE VIII. — <i>Juridictions et compétence</i>	236
§ 1. — En matière civile	236
§ 2. — En matière répressive	246
La loi du 3 août 1810	246
Dérogations apportées par la loi de 1892	249
 TROISIÈME PARTIE. — Aperçu de quelques législations étrangères en matière de contrat d'apprentissage.	
§ 1. — L'Allemagne	253
§ 2. — L'Autriche	260
§ 3. — La Hongrie.	267
§ 4. — Le Danemarck.	278
§ 5. — La Norwège	283
§ 6. — L'Angleterre	285
§ 7. — La Suisse	290
 CONCLUSIONS. — <i>Projets de réformes</i>	296

